Die Weltanschauung des Arbeiters und seine Stellung im Betrieb

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der
staatswissenschaftlichen Doktorwürde
der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät
der Albert-Ludwigs-Universität
Freiburg i. Br.

Vorgelegt von
HANS LEBER
Diplomvolkswirt aus Heidenheim

Buchdruckerei Heinrich Fahrer, Heidelberg-Handschuhsheim
1935

Referent: Prof. Dr. A. Lampe

Korreferent: Prof. Dr. F. Wilken

Tag der mündlichen Prüfung: 19. Dezember 1934

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

MEINER LIEBEN FRAU

Inhaltsangabe.

Vorwort 7

I. Teil.

Der Industrialisierungsprozeß und sein Einfluß auf das Verhältnis des Arbeiters zum Betrieb, zur Arbeit und zum Unternehmer . . 9

I. Kapitel.

Die Wirkung der Industrialisierung auf die Stellung des Arbeiters im Betrieb 9

1. Abschnitt: Entstehung des Großbetriebes und seine volkswirtschaftliche Bedeutung 9

2. Abschnitt: Die Herkunft des modernen Industriearbeiters und sein besonderes Lebensschicksal 13

3. Abschnitt: Die Betriebshierarchie und die Stellung des Arbeiters im Betrieb 18

4. Abschnitt: Die Ursachen der sozialen Spannungen und Konflikte im industriellen Großbetrieb 21

II. Kapitel.

Die Wirkung der Arbeitsteilung und Rationalisierung auf das Verhältnis des Menschen zur Arbeit 24

1. Abschnitt: Das Verhältnis des früheren Handwerkers zur Arbeit und zum Beruf 24

2. Abschnitt: Wesen und Bedeutung der Arbeitsteilung und Arbeitsorganisation und ihr Unterschied gegenüber früherer Handarbeit 27

3. Abschnitt: Die sozialen Probleme der Mechanisierung der Arbeit . 30

4. Abschnitt: Die Rationalisierung u. das Problem der Arbeitslosigkeit 34

III. Kapitel.

Die Stellung des Unternehmers im modernen Industriebetrieb und sein Verhältnis zum Arbeiter 38

1. Abschnitt: Die Unternehmerpersönlichkeit der frühindustriellen Epoche und ihr Verhältnis zum Arbeiter 38

2. Abschnitt: Die moderne Unternehmerpersönlichkeit und ihr Verhältnis zum Arbeiter 41

3. Abschnitt: Das Versagen der Unternehmerpersönlichkeit den Arbeiterproblemen gegenüber 44

II. Teil.

Die Neugestaltung der Sozialverfassung und die Wandlung der weltanschaulichen und erzieherischen Haltung der Arbeiter . . . 49

I. Kapitel.

Das Ende der marxistischen und gewerkschaftlichen Anschauungen und der Neuaufbau der deutschen Arbeitsfront 49

1. Abschnitt: Die psychologischen Voraussetzungen des Marxismus im Schicksal und Bewußtsein der Arbeiter 49

2. Abschnitt: Das Wesen der Gewerkschaftsbewegung und ihr Versagen gegenüber den weltanschaulichen u. erzieherischen Fragen der Arbeiter 53

3. Abschnitt: Das Ende der marxistischen und gewerkschaftlichen Klassenkampfprinzipien und die Neuordnung der deutschen Arbeitsfront 59

II. Kapitel.

Die Neuordnung der Sozialverfassung durch das „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ 65

1. Abschnitt: Wesen und Bedeutung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit 65

2. Abschnitt: Zur Ueberwindung des Warencharakters der Arbeit im Sinne des neuen Arbeitsordnungsgesetzes 71

III. Kapitel.

Die Grundlagen der Erziehungsgedanken und der beruflichen Weiterbildung der modernen Industriearbeiterschaft 75

1. Abschnitt: Die Bildungs- und Erziehungsimpulse in der Arbeiterbewegung und die Idee der Freizeitgestaltung 75

2. Abschnitt: Die Berufsausbildung und Erziehung der Arbeiter im modernen Industriebetrieb 80

Vorwort.

Die vorliegende Arbeit befaßt sich in ihrem ersten Teil mit der Stellung des Arbeiters im industriellen Großbetrieb. Sie will darin aufzuzeigen versuchen, inwieweit das besondere Lebensschicksal des Arbeiters, seine Unruhe und Unzufriedenheit und vor Allem die sozialen Spannungen und Konflikte zwischen Unternehmer und Arbeiter, ihre Ursachen, einmal in dem Eingespanntsein in den industriellen Großbetrieb und in der Unterordnung unter die Betriebsorganisation, ein andermal in der Spezialisierung und Mechanisierung der Arbeit und schließlich in der Haltung des Unternehmers gegenüber den Arbeitern haben. Zu diesem Zweck mußte eine Aufteilung in einzelne Sachgebiete vorgenommen werden, welche in ihrer Problemstellung einen Querschnitt durch die sozialen Fragen der modernen Industrie darstellen.

Der zweite Teil behandelt vorzugsweise die weltanschaulichen und erzieherischen Probleme der Arbeiter, wie sie durch die marxistisch-gewerkschaftliche Bewegung beeinflußt wurden und in der Gegenwart durch die nationalsozialistische Revolution ihre Umgestaltung erfahren haben. Dabei haben wir, soweit es im Rahmen dieser Arbeit möglich ist, die Neuordnung der deutschen Arbeitsfront, insbesondere das „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit" und den Gedanken der Freizeitgestaltung mitberücksichtigt.

Die Untersuchung legt des weiteren Wert darauf, nicht nur bei der Feststellung der Quellen der sozialen Spannungen und der seelischen Unruhe des Arbeiters stehenzubleiben, sondern, wie es aus der Geschichte der Arbeiterbewegung, der industriellen Entwicklung und der sozialen Frage hervorgeht, auch auf das Versagen der Unternehmer, der Arbeiterführer und des Gesetzgebers hinzuweisen. Dadurch erst konnte, dem Grundgedanken der Arbeit, der Erziehung des arbeitenden Menschen im Betrieb und der weltanschaulichen Haltung Rechnung getragen werden.

Es war mir die Behandlung dieser Fragen umso wertvoller, als ich dadurch Gelegenheit hatte, aus eigenem Erleben, in mehrjähriger praktischer Berufstätigkeit, Stellung zu nehmen und somit die gesamten sozialwissenschaftlichen Probleme aus persönlicher Anschauung heraus darzustellen.

Sodann möchte ich nicht versäumen, meinem verehrten Lehrer, Herrn Prof. Dr. A. Lampe, meinen herzlichen Dank für seine Anregungen und für die Förderung meiner Arbeit auszusprechen.

Freiburg i. Br., den 9. November 1934.

Hans Leber.

I. TEIL.

Der Industrialisierungsprozess und sein Einfluss auf das Verhältnis des Arbeiters zum Betrieb, zur Arbeit und zum Unternehmer.

I. KAPITEL.

Die Wirkung der Industrialisierung auf die Stellung des Arbeiters im Betrieb.

1. Abschnitt.

Die Entstehung des Großbetriebes und seine volkswirtschaftliche Bedeutung.

Unsere Zeit ist gekennzeichnet durch eine alle Lebensgebiete erfassende und an den Fundamenten der wirtschaftlichen Tatbestände rüttelnde Umwälzung. Die Frage nach einer geregelten „harmonischen" Wirtschaftsgestaltung steht heute, wie zu Beginn der modernen Wirtschaftsverfassung des Industrialismus, im Mittelpunkt wissenschaftlicher und sozialpolitischer Diskussion.

Seit der Herrschaft der industriellen Betriebsweise vollzieht sich ein fast ununterbrochener Kampf um eine „gerechte" Betriebsordnung und vor Allem um eine der Persönlichkeit des Arbeiters und der „Würde der Arbeit"[1]) Rechnung tragende Sozialverfassung. Somit scheint uns die Frage nach der Entstehung und Bedeutung des Großbetriebes in seiner Wirkung auf das Arbeitsverhältnis auch heute noch gerechtfertigt.

Der Marx'schen Anschauung[2]) von der Enstehung der modernen Betriebsweise der Industrie als lediglich auf den materiellen, „ökonomischen Produktions-, Verkehrs- und Eigentumsverhältnissen der bürgerlichen Gesellschaft" beruhend, stehen eine Reihe Ansichten gegenüber, welche mit nicht weniger scharfsinniger Beweisführung die industrielle Produktionsart auf anderweitige Ursachen: auf im Bewußtsein der Menschen liegende Impulse, auf politische und rein marktwirtschaftliche Veränderungen zurückführen.

So sieht Max Weber[3]) „in den religiösen Pflichtbegriffen des Calvinismus" die Wurzeln der modernen Wirtschaftsverfassung und die Geisteshaltung des Industrialismus verankert. Jostock[4]) bezeichnet als die „treibenden und gestaltenden Kräfte" und als „geistige Wegbereiter" des modernen Kapitalismus „den Jenseits-

geist, Individualismus und Rationalismus". Sombart[5]) führt den Industrialismus auf den „kapitalistischen Geist", auf das „Gewinnstreben der kapitalistischen Menschen" und „seinen rechenhaften und Händlergeist" zurück. An anderer Stelle läßt er[6]) „die arbeitsteilige und unternehmungsweise Großproduktion: den Industrialismus" durch die „moderne Technik und Kreditwirtschaft" entstehen.

Aehnlich betont Schultze v. Gävernitz[7]) in seinem Werk „Der Großbetrieb", daß es „nicht allein technische Gründe waren, welche den wirtschaftlichen Umschwung" gegen Ende des achtzehnten Jahrhunderts herbeiführten und „die Entwicklung zum Großbetrieb" förderten, sondern „das Zusammentreffen einer Reihe wirtschaftlicher Momente: das Streben nach Verbilligung der Produktionskosten, die internationale Konkurrenz" usw. Es waren also rein „marktwirtschaftliche Bedingungen", welche zur Konzentrierung der einzelnen Gewerbe führten und den technischen Fortschritt nach sich zogen. Liefmann[8]) anerkennt außer den technischen Erfindungen und Entdeckungen als Antrieb und Förderung des Großbetriebes und der Tendenz zur Massenproduktion die „Rechtsverhältnisse" „als Bedingung der selbständigen Erwerbswirtschaft" der industriellen Produktion.

Wir sehen, der moderne Industrialismus ist das Resultat des Zusammenwirkens verschiedenartigster Elemente: der im Geiste der Menschen verankerten weltanschaulichen Ideen und der politischen und sozialen Struktur der Zeit. Wie diese Ideen in der Geschichte sich ausgewirkt haben, soll im Folgenden an einigen Beispielen näher ausgeführt werden.

Die Voraussetzungen, welche zur „Entdeckung und Kolonisierung Amerikas, der Umschiffung Afrikas"[9]) und damit zur Gründung neuer Absatzmärkte und zur Erweiterung der Bedürfnisse führten, sind nicht lediglich auf „ökonomische Verhältnisse", sondern ebenso auf eine Aenderung im Bewußtsein der Menschen, auf machtpolitischen Eroberungswillen: Stärkung der Herrschaftsgewalt, Ausbreitung der politischen Einflußsphäre und schließlich auch auf den Gedanken, sich von den Rohstoffquellen unabhängig zu machen, zurückzuführen.

Ebensowenig sind es in erster Linie „Produktionsverhältnisse", welche die mittelalterliche Betriebsverfassung und Produktionsweise verdrängten und den Untergang der Zünfte herbeiführten. Dieser Untergang beruht im Wesentlichen auf dem inneren Zerfall der Zünfte selbst, ihrer geistigen Haltung und ihrer Unfähigkeit durch obrigkeitlich geregelte Preis- und Absatzbestimmungen der mit der Stärkung der Staatsgewalt und der Ausweitung des Bedarfs entstandenen Mehrnachfrage nach Produkten Rechnung zu tragen

und die Versorgung der Bevölkerung mit Bedarfsgegenständen genügend zu gewährleisten. Die Zünfte arteten allmählich unter Ausnützung ihrer politischen Machtstellung zu monopolähnlichen Gebilden aus und widersprachen dadurch ihrem ursprünglichen Ziel, durch die Betonung der eigenen Zunftinteressen, dem Konsumenteninteresse zu dienen. Die Zulassung zur Zunft stand nur noch Handwerkern und Schwiegersöhnen von Handwerkern offen, wodurch der Grundsatz der Zunftverfassung „das Absatzgebiet unter den Zunftgenossen so zu verteilen, daß jeder ein auskömmliches Dasein führen konnte“[10]), aufgegeben wurde.

Dieser Prozeß des Verfalls und der Erstarrung der Zünfte beweist, daß die Zunftorganisation nicht mehr die Kräfte besaß, sich von innen her selbst zu erneuern; sodaß sie von dem aufkommenden Verlags-, Manufaktur- und Fabriksystem gar nicht erst verdrängt werden brauchte. Die Verleger als Produzenten und Händler waren somit vor die Aufgabe gestellt, die Verteilung und Preisfestsetzung der neuentstehenden Warenproduktion, welche bisher obrigkeitlich geregelt wurde, nach Erwerbsgesichtspunkten durch die immer stärker werdende Geldwirtschaft selbst zu regeln. Sie schufen dadurch die Voraussetzung für die großbetriebliche Industrialisierung der reinen Erwerbswirtschaft und „Produktion für den Markt“[11]) oder Warenproduktion.

Der weitere Verlauf der Industrialisierung ist dadurch gekennzeichnet, daß durch den fortschreitenden Einfluß technischer Erfindungen auf die gesamtwirtschaftliche Gestaltung, durch ständig wachsenden Bedarf und Ausweitung des Marktes, durch die Verbilligung der Produkte und Verbesserung der Transportgelegenheit und durch die Steigerung der Verdienstmöglichkeit immer neue Unternehmungen gebildet und immer neue Produktionskräfte entfesselt wurden. Der Handel emanzipierte sich von der Produktionsunternehmung und übernahm eine selbständige Vermittlungsfunktion zwischen Produzenten und Konsumenten. Der Austausch unter den Völkern und im Binnenhandel beginnt einen Umfang anzunehmen, dem auch bald die Bedarfsversorgung des kleinbetrieblichen Verlags- und Manufaktursystems nicht mehr Rechnung tragen können. Der Handel wurde somit für die großbetriebliche Entwicklung: der Verschiedenheit der Betriebsgrößen und für die Spezialisierung und Differenzierung der Betriebe in viele selbständige Einzelunternehmungen von größter Bedeutung.

Durch diese Tatsachen werden wir nun vor die Aufgabe gestellt, die Stellung des Einzelbetriebes in der Gesamtwirtschaft zu untersuchen und uns die Frage vorzulegen, was bedeutet die Spezialisierung und Differenzierung, also die Herstellung bestimmter Produkte für die Einzelunternehmung?

Die Tatsache z. B., daß mittels der Maschinen immer nur ein und dieselben Gegenstände hergestellt werden können, bedeutet für die gesamtbetriebliche Organisation der Einzelunternehmung eine produktionstechnische Gebundenheit an die Maschine und zugleich eine Abhängigkeit von anderen Produktionsarten. Eine weitere Abhängigkeit für die Einzelunternehmung entsteht durch die Produktion für den freien Markt. Denn durch die, der Beeinflußbarkeit des Unternehmers entzogenen Einkommensverwendung des Konsumenten, also der Substitutionsmöglichkeiten, der Konkurrenz usw., entsteht eine bestimmte marktbedingte Abhängigkeit jeder Unternehmung.

Eine weitere Bindung und Abhängikeit der Einzelunternehmung besteht darin, daß zwecks reibungslosen Funktionierens des Produktionsprozesses und der Leistungssteigerung von Arbeiter und Maschine, durch die Stetigkeit der fixen und Veränderlichkeit der variablen Kosten, also durch Verschiedenheit der Ausnützungsmöglichkeiten der Produktionskapazität und durch die Unregelmäßigkeit des Beschäftigungsgrades, sowie durch Abhängigkeit von den Rohstoffquellen und den zur Eigenproduktion nötigen Erzeugnissen fremder Industrien, für die Disponierung der Einzelunternehmung Grenzen gezogen sind, die ihrer freien Wirkungsmöglichkeit weitgehende Beschränkungen auferlegen.

Wir können somit feststellen: Trotzdem die Einzelunternehmung durch die Produktionszerlegung und Spezialisierung auf ihrem Gebiete besonders leistungsfähig wird, hängt sie durch ihre „Markt-, Kosten- und Produktionsgebundenheit“[12]) von den gesamtwirtschaftlichen Beziehungen und Verflechtungen wesentlich ab. Die Zersplitterung der Produktion und die Spezialisierung auf bestimmte Produkte bedeutet also nicht nur ungenügende Uebersicht über die Marktlage und über das fertige Produkt, sondern auch die Abhängigkeit von den Marktverhältnissen und Abhängigkeit von den Kostenbedingungen des Betriebes.

Aus diesen gegenseitigen Abhängigkeiten der Einzelunternehmungen von den gesamtwirtschaftlichen Verhältnissen folgt, daß von einem Selbstfunktionieren der Wirtschaft unter der Voraussetzung des „freien Spiels der Kräfte“, wie es vom Liberalismus betont wurde, nicht gesprochen werden kann, ohne dem wirtschaftlichen Anarchismus zu verfallen. Dieses wurde in der Tat auch bald erkannt. Es entstand als Gegentendenz gegen die Gefahren des hemmungslosen Konkurrenzkampfes, der vielen neben- und gegeneinanderstehenden Einzelunternehmungen, die Forderung zur Unternehmungsvereinigung in der Form der Betriebskonzentration und Kombination in Kartelle, Trust, Konzerne usw.

Dieser Gedanke, durch überbetriebliche Vereinbarungen, also durch Zusammenarbeit und gemeinsame Regelung wirtschaftlicher Probleme, die einzelbetrieblichen Gebundenheiten und die Gefahren der Zersplitterung und gegenseitigen Bekämpfung im Konkurrenzkampf zu beseitigen, läßt uns die Bedeutung und Stellung der Großunternehmung in der Volkswirtschaft erkennen, nämlich „Glied einer allseitigen, innigen Verflechtung und Teil der Wirtschaftsganzheit“[13]) zu sein. Eine Herauslösung oder Isolierung aus dieser Gesamtheit ist ohne Aufgabe der eigenen Unternehmung ebensowenig möglich wie die absolute Selbstherrschaft und Selbstbestimmung des Einzelunternehmers ohne Berücksichtigung der Persönlichkeit des Arbeiters und ohne Verantwortung gegenüber der Gesamtwirtschaft möglich ist.

Wenn es dem Unternehmer gelingt, diesen Tatsachen der Gegenseitigkeit und Abhängigkeit der Einzelunternehmung von der Gesamtwirtschaft Rechnung zu tragen und, außer den reinwirtschaftlichen Aufgaben: durch richtige Auswahl und Eignung seiner Produkte den vorhandenen Bedarf zu befriedigen und den entsprechenden Markt ausfindig zu machen, auch die Abhängigkeit vom Arbeiter richtig einzuschätzen weiß und daraus die entsprechende Haltung ableitet, dann wird nicht nur die Rentabilität des Betriebes, sondern auch der Arbeitsfrieden und Arbeitsfreude gewährleistet sein.

2. Abschnitt.

Die Herkunft des modernen Industriearbeiters und sein besonderes Lebensschicksal.

Jede ernsthafte Untersuchung und wissenschaftliche Darlegung des besonderen Lebensschicksals des Arbeiters wird von der Frage ausgehen müssen, woher rekrutieren sich die für die industrielle Produktion notwendigen Arbeitskräfte, oder welches sind die Wurzeln der modernen Industriearbeiterschaft?

Marx[14]) gibt folgende Erklärung, er sagt: „Die Auflösung der alten Feudalverfassung und die Vernichtung der Zunftverfassung und deren Arbeitsverhältnis bewirkte die Freisetzung der Arbeit“, also die Freiwerdung von Arbeitskräften. Der „geringe Kapitalbesitz“ der Kleingewerbetreibenden und die „Konkurrenz mit den großen Kapitalisten“ sind der Grund, „daß die bisherigen Klein- und Mittelstände in das Proletariat hinabfallen“[15]). Daraus folgert Marx, daß die Industriearbeiterschaft „aus allen Teilen“ der Bevölkerung sich rekrutiere.

Sombart[16]) wendet dagegen ein, daß es nicht allein „Produktionsverhältnisse“ sind, welche die „Proletariermassen“ entstehen

ließen, sondern vielmehr sind die Wurzeln der Lohnarbeiterschaft „in dem Hinauswachsen der Bevölkerung über den bäuerlichen Spielraum, in der allmählichen Verarmung selbständiger Existenzen und den großen Absatzstockungen und Aufhebung der Leibeigenschaft, sowie der Auflösung der Gefolgschaft und durch den Steuerdruck" zu suchen. „Marx habe die englischen Verhältnisse zu einem allgemeinen Gesetz erhoben."

Herkner[17]) weist darauf hin, daß überall dort, wo „die Fabrikindustrie erst einmal festen Boden gewonnen" hatte, sie „durch ihre überlegene Konkurrenz die Hausindustrie und die kleinbetrieblichen Existenzen ruinierte" und „sich selbst das Proletariat schuf", dessen sie zu ihrem Fortschritt bedurfte. Daraus sehen wir, daß es meist „gelernte Arbeiter, ehemalige Meister, Gesellen oder auch Heimarbeiter"[18]) waren, welche in den neuen Fabrikbetrieben beschäftigt wurden und somit das erste Kontingent der Industriearbeiterschaft abgaben. Ein weiterer Teil der ersten Arbeiterschaft rekrutiert sich aus dem im 17. und 18. Jahrhundert weit verbreiteten Bettelunwesen, aus den im Land herumziehenden Bettlern und heruntergekommenen Gesellen, welche durch den Verfall der Zünfte und der aufkommenden Industrie gezwungen waren, sich eine neue Lebens- und Existenzgrundlage zu schaffen. Daneben sind es „Leute vom Lande, Einleger, Bauernsöhne, die keinen Boden ererbt hatten"[19]), die als ungelernte Arbeiter den „freien", besitzlosen Lohnarbeiterstand bildeten und der großindustriellen Entwicklung zu ihrem raschen Aufstieg verhalfen.

Die zur Fortentwicklung und Erhaltung der Industrie erforderlichen Lohnarbeiter finden einen ständigen Zustrom durch die von Briefs[20]) betonte „proletarische Vermehrung", der „Reproduktion aus den eigenen Reihen und der Freizügigkeit der beliebigen Zu- und Abwanderung in die Industriestädte.

Wir sehen, die moderne Industriearbeiterschaft können wir ihrer Entstehung nach auf die verschiedensten Ursachen zurückführen. Im wesentlichen ist sie aber hervorgegangen aus der Entwicklung der großbetrieblichen Konzentration, ist mit ihr gewachsen und hat durch sie ihre bestimmte Gestalt angenommen. In früheren Epochen konnte man in diesem Sinne und Umfange noch nicht von einer einheitlich und bestimmten sozialen Schicht der Lohnarbeiterschaft sprechen.

Wir müssen aber hier die Frage stellen, was bedeutete die Freiheit der Abwanderung und das Verlassen der alten Wohnplätze für das gesamte Lebensschicksal des Arbeiters der damaligen Zeit, was verlor er dadurch, und was fand er Neues vor?

Diehl[21]) sagt darüber folgendes: „der Uebergang zur Fabrikarbeit bedeutete für zahlreiche Arbeiter den Verlust des Rückhaltes,

den sie vorher an der eigenen kleinen Wirtschaft hatten". Wir können dem hinzufügen, die Loslösung von allen Bindungen: Familie, Sitte, Land und Leute, Gewohnheit und aller Tradition bedeutete für den Arbeiter eine ungeheure innere Umwälzung, eine seelische Krise. Also nicht nur der Verlust und das Aufgeben einer gesicherten Existenz oder das Schicksal Lohnarbeiter zu werden, stellt das Charakteristikum der neuen Lebenssituation des Arbeiters dar, sondern vielmehr das völlig Aufsichangewiesensein gegenüber den fremden Bedingungen in der Stadt und in der Fabrik. Und dieses auf Sichalleingestelltsein erforderte von dem Arbeiter innere Kraft der Selbstbehauptung, um gegenüber den verlorenen Gemeinschaftserlebnissen und dem Verlust der handwerklichen Sicherheit und Fertigkeit und den neu auf ihn einstürmenden, unbekannten Verhältnissen seelisch standzuhalten.

Welcher Art waren diese neuen Verhältnisse?

Die Grundlage und Voraussetzung des Arbeitsverhältnisses bildete der freie Arbeitsvertrag. Und da die gesamte Existenz des Arbeiters „vom Inhalt des Arbeitsvertrages und den Umständen abhängt, welche ihn begleiten"[22]), so müssen wir das Wesen des freien Arbeitsvertrages in seiner Wirkung auf das Arbeitsverhältnis untersuchen.

Für den Arbeiter, der als Träger der Arbeitskraft durch den freien Arbeitsvertrag „ein dem Unternehmer rechtlich vollkommen gleichstehender Kontrahent"[23]) geworden ist, bedeutet das in Wahrheit nichts anderes, als daß er vollständig von der Nachfrage des Unternehmers nach seiner Arbeitskraft abhängt. Daß auch das Kapital ohne den Arbeiter in Wirklichkeit nicht existieren kann und somit die Abhängigkeit eine wechselseitige ist, konnte in jener Zeit des Individualismus noch nicht begriffen werden. Im Gegenteil, man „glaubte, daß die Arbeitskraft als Ware ihrem Käufer gehört"[24]) und infolgedessen der beliebigen Benutzung des Käufers anheimgestellt und „wie jeder andere Handelsartikel gleichmäßig allen Wechselfällen der Konkurrenz, allen Schwankungen des Marktes"[25]) preisgegeben sei.

Das im freien Arbeitsvertrag begründete Mißverhältnis zwischen Arbeitsangebot und Nachfrage, die Konkurrenz der Arbeiter untereinander und die Unfähigkeit der Arbeiter, den für sie günstigsten Markt ausfindig zu machen, bewirkte, daß aus der rechtlichen Freiheit des Arbeiters einen Arbeitsvertrag abzuschließen, ökonomische Unfreiheit, also wirtschaftliche Abhängigkeit entstand.

In der Ausnützung der Hilflosigkeit und Unwissenheit des Arbeiters gegenüber den Markt- und Arbeitsverhältnissen, sowie seiner Schwerfälligkeit mangels nötiger Mittel, den Arbeitsplatz

beliebig zu wechseln, liegt das besondere Arbeiterschicksal und „die Herrschaft über die Persönlichkeit des Arbeiters" begründet[26]).

Wir sehen daraus, daß auf Grund des freien Arbeitsvertrages, also der Tatsache, „daß Kapital Herrschaft auch über Menschen verleiht"[27]), der Unternehmer die Möglichkeit erhielt, die Arbeitsbedingungen und somit das Arbeitsverhältnis nach seinen Intentionen zu bestimmen. Er konnte die Arbeitszeit, die Lohnhöhe und die Art der Arbeit festsetzen, ohne auf die Persönlichkeit des Arbeiters, seine Gesundheit und die seelischen Wirkungen der Arbeit besondere Rücksicht zu nehmen.

Die Folgen dieser Vormachtstellung des Unternehmers, der Herrschaft über die Person des Arbeiters für das besondere Lebensschicksal des Arbeiters waren, daß die Arbeiter, „anstatt sich mit dem Fortschritt der Industrie zu heben, immer tiefer unter die Bedingungen ihres Standes"[28]) und der gesamten Entwicklung herabsanken. So kam es nicht selten vor, daß die Arbeiter anstelle ihres Lohnes Waren ausbezahlt bekamen, die sie selbst herstellten, um durch deren Verkauf ihr Leben fristen zu können. Man sah es sogar „als große Errungenschaft und Fortschritt" an, „daß man Frauen und Kinder von vier Jahren aufwärts zehn Stunden, Männer bis zu achtzehn Stunden täglich Arbeit verrichten und Geld verdienen ließ"[29]). Daß angesichts der „großen Zahl der in den Fabriken Beschäftigten und der ständig neu Hinzuströmenden," und der dadurch entstehenden Konkurrenz der Arbeiter untereinander, die Entlöhnung der Arbeiter nicht ausreichend war, ersehen wir aus den Elendsberichten jener Zeit.

Da dem Arbeiter weder staatlicher Rechtsschutz noch eine Selbsthilfeorganisation zur Seite stand, welche ihn gegen die Unternehmermacht und Ausbeutung schützten, geschah es, daß die Arbeiter überall dort, wo sie sich gegen die Bedrückung und Ausbeutung zur Wehr setzten, wie z. B. in den Chartisten- und Weberaufständen, da wandten sie sich besonders gegen ihre Hauptkonkurrenten, die Maschinen. In der Zerstörung der Maschinen suchten sie ihrer inneren Unruhe und Bedrückung Luft zu machen, in dem Glauben, der Ausbeutung damit ein Ende zu bereiten.

Wie groß dieses Elend unter den Arbeitern war, und welchen Umfang die Zerstörung angenommen hatte, können wir aus einer Rede Lord Byron's, die er im Jahre 1812 anläßlich einer diesbezüglichen Unterhausbesprechung hielt, entnehmen: „Während der kurzen Zeit, die ich neulich in Nottinghamshire zubrachte, vergingen keine zwölf Stunden ohne irgendeine Gewalttat. Am Tage meiner Abreise wurde mir mitgeteilt, daß am Abend vorher vierzig Webstühle — wie gewöhnlich ohne Entdeckung der Täter — zerstört worden seien. — Ich habe den Kriegsschauplatz in den ibe-

rischen Halbinseln bereist und bin in einigen der ärgsten bedrückten Gebiete der Türkei gewesen; aber nie unter der größten Despotie einer mohamedanischen Regierung habe ich solch namenloses Elend gesehen, wie seit meiner Rückkehr mitten in diesem christlichen Lande“[30]). Und „alle Gesetze, die das Zerschlagen von Maschinen mit dem Tode bestraften, waren wirkungslos, oder vielmehr es wurde nach dem Erlaß dieser Gesetze noch schlimmer“[31]).

Ueber die gesundheitlichen Gefahren und innerbetrieblichen Zustände der ersten Fabrikarbeit gibt uns Herkner[32]) in seinem aufschlußreichen Werk „Die Arbeiterfrage“ folgendes eindrucksvolles Bild: „Die Luft mancher Baumwollspinnereien war mit dichtem Staub erfüllt, weißer Flaum bedeckte die Maschinen und den Fußboden mit einer klebrigen Masse aus Oel, Staub und Unrat bestehend — “. In den „mechanischen Werkstätten konnte man sich kaum zwischen den Maschinen, Werkzeugen und Vorratsmaterial durchwinden. Unfähige Maschinisten, schlechtgebaute Stollen und Fabrikbahnen verursachten eine Zerstörung an Leben, Gliedmaßen und Gesundheit, das in der Statistik ein entsetzliches Bild darstellen würde.“ Herkner betont, daß solche Zustände zu Beginn der Industrialisierung z. T. „auch in den rheinischen Industriebezirken herrschten“[33]).

Wir können somit feststellen: das besondere Lebensschicksal des Arbeiters bestand in einem ununterbrochenen inneren und äußeren Lebenskampf; einem Kampf um die Sicherheit der Existenz, um die Würde der Arbeit und die Freiheit der Person. Aber dieses, dem freien Lohnvertrag zu Grunde liegende Erleben der Abhängigkeit und Ausbeutung des Arbeiters mittels hoher Arbeitszeit und geringer Entlohnung, ist nur die eine Seite, welche das Arbeitsverhältnis und somit die innere Lebensexistenz des Arbeiters beeinflußte. Die andere Seite, nicht minder bedeutsame, für die seelische Verfassung und psychologische Haltung des Arbeiters sind die gesundheitlichen Wirkungen der Fabrikarbeit und vor allem „die Erniedrigung und Entpersönlichung des Trägers der Arbeit zu einem produzierenden Ding“[34]) und zur Ware.

Das besondere Lebensschicksal des Arbeiters beruht demnach nicht lediglich auf den materiellen Bedingungen der äußeren Existenz: Not, Elend, Krankheit, innerbetriebliche Abhängigkeit und Ausbeutung, sondern in viel höherem Maße auf den daraus resultierenden psychologischen Wirkungen als Quellen der Unruhe und Unzufriedenheit des Arbeiters, das Gefühl, aus der Gesellschaft, der Höherbildung und sozialen Aufstiegsmöglichkeit ausgeschlossen zu sein und die ewig unsichere Zukunft des Schicksals der Arbeitslosigkeit vor sich zu sehen.

3. Abschnitt.

Die Betriebshierarchie und die Stellung des Arbeiters im Betrieb.

Die Frage nach dem Wesen und der Bedeutung der Betriebshierarchie und ihr Einfluß auf die Stellung des Arbeiters im Betrieb stellt uns vor die Aufgabe, die organisatorischen Grundlagen der Betriebsverfassung zu untersuchen.

In der mittelalterlichen Werkstatt sehen wir die Stellung des Handwerkers und seine Beziehungen zu den Genossen durch die Zunftorganisation geregelt. Die Aufgaben und die Funktion des Einzelnen innerhalb des Kleinbetriebes erhielten Sinn und Bedeutung allein durch die überbetriebliche Zunftverfassung. Selbst die Anzahl der Meister und Gesellen, sowie die Ausbildung und Erziehung der Lehrlinge, wurden nach einheitlichen Gesichtspunkten obrigkeitlich festgesetzt, sodaß von einer individuellen Betriebsverfassung als Ausdruck persönlicher Selbstbestimmung oder eigener Verantwortung nicht gesprochen werden konnte. Das Arbeitsverhältnis gestaltete sich zu einem Gemeinschafts- oder Patriarchalverhältnis zwischen den „derselben sozialen Schicht angehörigen Meistern, Gesellen und Lehrlingen“[35]).

Dieser Patriarchalismus war im Bewußtsein der Menschen so tief verwurzelt, daß er, besonders in Deutschland, zu Beginn der Industrialisierung zur Grundlage des Arbeits- und Betriebsverhältnisses werden konnte. Mit der Entwicklung des Großbetriebes und im besonderen durch die Ausgestaltung der arbeitsteiligen Betriebsorganisation änderte sich dieses innerbetriebliche Arbeitsverhältnis und somit die Stellung des Arbeiters im Betrieb grundlegend. Die moderne Industrie verwandelte „die kleine Werkstatt des patriarchalichen Meisters“ und die des kleinbetrieblichen Unternehmers „in die große Fabrik des industriellen Kapitalisten“[36]) und stellte die Arbeiter in der Fabrik in eine Betriebsordnung unter Aufsicht und Anleitung einer militärähnlich gegliederten Hierarchie von Vorgesetzten.

Worauf begründet sich diese innere Betriebsorganisation? Die Betriebsorganisation oder die innerbetriebliche Arbeitsverfassung bildeten sich aus demselben Prinzip der Arbeitsteilung wie die äußere Berufs- und Betriebsspezialisierung: die Aufspaltung der Gesamtproduktion in verschiedene selbständige Einzelunternehmungen. Sie stellt ein System dar, welches als Ausdruck des Geistes und Willens des Unternehmers, zum Zwecke reibungslosen Zusammenwirkens aller im Betrieb beschäftigten Personen, die persönliche Verantwortung des Unternehmers gewaltig erhöhte, aber zu gleicher Zeit die Uebersicht über den Gesamtbetrieb einengte und dadurch ein gewisses gegenseitiges Abhängigkeitsverhältnis in

Bezug auf das Aufeinanderangewiesenseins beim Zustandekommen der Produkte bewirkte.

Durch diese innerbetriebliche Gestaltung der Betriebsorganisation und der Verantwortung gegenüber dem arbeitsteiligen Gesamtaufbau im Betrieb und der dadurch bedingten wechselseitigen Abhängigkeit der in ihr beschäftigten Personen, erfährt die Marxsche Anschauung, „daß aus dem Eigentum an Produktionsmitteln" allein das Recht der Selbstbestimmung, d. h. die Regelung der Produktion und die innerbetriebliche Arbeitsverfassung abgeleitet werden könne, eine wesentliche Einschränkung. Das Prinzip der Arbeitsteilung und der Grundsatz des geringsten Kraftaufwandes sind es also, die der Unternehmer-Willkür gewisse Schranken setzen und jeder Betriebsordnung ihre bestimmte geistige Gesetzmäßigkeit, die in der Betriebsverfassung zum Ausdruck kommt, aufdrücken. Wie dieses Prinzip die Stellung des Arbeiters im Betrieb beeinflußte und gestaltete, werden wir im Folgenden betrachten.

Wir sehen aus dem Wesen der innerbetrieblichen Arbeits- und Betriebsorganisation des Großbetriebes die Aufteilung der Tätigkeiten der Einzelnen in bestimmte Teilfunktionen vollziehen: leitender, anordnender und ausführender Arbeit. Die Gesamtheit dieser Einzelfunktionen, ihre Eingliederung und gegenseitige Abgrenzung bildet das Wesen der „geistigen Betriebsorganisation"[37]) oder die Betriebshierarchie. Der Inhalt und die Bedeutung der Betriebshierarchie bestimmt sich durch die Befehls- und Anordnungsgewalt und durch das Ein- und Unterordnungsprinzip als Ausdruck der geistigen Betriebsverfassung.

Der Teilung der Leitungsfunktion, also dem vertikalen Aufbau des Betriebes, steht die Teilung der ausführenden Arbeit, die horizontale Arbeitsteilung oder Gliederung der verschiedenen Berufsgruppen vom ungelernten bis zum bestqualifizierten Arbeiter gegenüber. Aus dem Zusammenwirken der einzelnen Glieder der großbetrieblichen Organisation und ihren gegenseitigen Beziehungen ergibt sich die Stellung des Arbeiters im Betrieb und sein Verhältnis zur Gesamtunternehmung.

Daraus folgt, daß, je größer und umfassender der Betrieb ist, desto straffer die Organisation, und die Unterordnung des Einzelnen unter die Betriebsordnung sein muß, denn „ohne die strengste Disziplin würde völliges Chaos herrschen"[38]). Die Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit des Einzelnen muß also im Hinblick auf ein geregeltes Funktionieren des Betriebsganzen weitgehend eingeschränkt und jede eigenmächtige Tendenz der Selbstbestimmung innerhalb des Betriebes zugunsten des Betriebserfolges ausgeschaltet werden. Ford[39]), der etwas zugespitzte Formulierun-

gen liebt, sagt hierüber folgendes: „Unsere Organisation ist bis ins Einzelne durchgeführt, und die verschiedenen Abteilungen greifen so ineinander ein, daß es völlig ausgeschlossen ist, den Leuten auch nur vorübergehend ihren Willen zu überlassen".

Die Funktion des Arbeiters und damit seine Stellung im Betrieb bestimmt sich also nach dem Betriebszweck, den Anordnungen des Betriebsleiters und der Arbeitsorganisation. Innerhalb der arbeitsteiligen, großbetrieblichen Organisation steht der Einzelne als „unselbständiger, abhängiger und fremdbestimmter Arbeiter"[40]). Die „individuelle Freiheit im Großbetrieb" würde demnach notwendig „zur Selbstaufhebung des Großbetriebes"[41]) und der Betriebsorganisation führen. Die Entpersönlichung des Arbeiters im Betrieb, also die vollkommene Ausschaltung der geistigen Fähigkeiten des Arbeiters hat in Taylor's wissenschaftlicher Betriebsführung, besonders in seinem Funktionsmeistersystem, höchste Ausgestaltung gefunden. Im Verlaufe der Entwicklung zur großbetrieblichen Zentralisation wurde dieses Rationalisierungsprinzip zu immer größerer Vollkommenheit ausgebildet. Dieses tritt uns besonders entgegen in der Tendenz zur Normalisierung, Typisierung und Standardisierung in der Massenproduktion der Großindustrie.

Die Gefahren, welche mit dieser Entwicklung der großbetrieblichen Arbeits- und Betriebsorganisation aufgetreten sind, lassen sich wie folgt zusammenfassen. Der Betrieb wird nur in seiner technisch ökonomischen Bedeutung „als reiner automatischer Zweckbetrieb"[42]) ohne jegliche persönliche Verpflichtung gegenüber den Menschen im Betrieb gesehen. Nicht Personen stehen an erster Stelle, sondern „die Organisation, das System", der von selbst funktionierende Apparat. Wo früher z. B. im „Werkmeistersystem"[43]) persönliche Anordnungen das Betriebsverhältnis und die Beziehungen untereinander regelten, treten jetzt Arbeitszettel; „schriftliche Anweisungen, Kontrolluhr, Signalzeichen usw."[44]). Also Normen und Zahlen, Systeme und Apparate greifen ineinander ein und geben dem Einzelnen nur noch Funktionsbedeutung. Und in dieser Funktionsbedeutung sehen wir die Gefahr der Abwälzung der Verantwortung auf andere Glieder der Betriebsorganisation und die Ausschaltung aller überflüssigen Arbeit, sowie der Beschränkung der persönlichen Anteilnahme bei der Arbeit.

Auf diese Gefahren des Betriebsspezialistentums, der Einengung persönlicher Kompetenzen und Verantwortung hat von Gablenz[45]) in seinem bekannten Aufsatz „Betriebsbürokratismus" hingewiesen.

Das Ein- und Unterordnungssystem der Betriebshierarchie bedeutet also für die Stellung des Arbeiters im Betrieb Unterwer-

fung unter die Anordnungs- und Befehlsgewalt des Vorgesetzten und demnach Abhängigkeit, Unselbständigkeit und geringe Eigenverantwortlichkeit. Die Folge davon ist, daß der Arbeiter immer weniger den Sinn und Zweck seiner Tätigkeit überblicken kann und sich immer mehr der Arbeit und dem Betrieb entfremdet.

Diese Wirkung der Betriebsorganisation auf die Stellung des Arbeiters im Betrieb wurde nicht genügend beachtet. Ebensowenig wurde die Bedeutung der ständigen Unterordnung des Arbeiters unter die Befehlsgewalt des Vorgesetzten erkannt. Für den Arbeiter bedeutet die Stellung im Betrieb sein Lebensschicksal. Dieses ist umso schwerer für ihn, weil ihm jegliche Aussicht, einmal aufzusteigen und eine gesicherte Existenz zu erhalten, versperrt ist. Er fühlt sich im Betrieb zum Betriebsbestandteil herabgesunken. Dem Arbeiter ging dadurch jegliche Freude bei der Arbeit und das Interesse am Betrieb verloren. Und an die Stelle gegenseitigen Vertrauens und Zusammenarbeitens im Betrieb traten Mißtrauen und soziale Konflikte zwischen Unternehmer und Arbeiter, welche sogar die Grundlagen der Wirtschaft und des Staates zu erschüttern vermochten.

Die weiteren Ursachen der sozialen Spannungen werden wir im folgenden Abschnitt behandeln.

4. Abschnitt.

Die Ursachen der sozialen Spannungen und Konflikte im industriellen Großbetrieb.

Die Frage nach den tieferen Quellen der Unzufriedenheit und Unruhe des Arbeiters und der sozialen Spannungen im Großbetrieb führt uns notwendig zu der Erforschung der sozialen und persönlichen Beziehungen der Menschen im Betrieb. Wir haben dabei vor Allem zu untersuchen, in welcher Weise die Sozialverfassung des Betriebes als Ausdruck der Unternehmerherrschaft das Verhältnis der Mitarbeitenden zum Betrieb beeinflußt und gestaltet.

Die Tatsache nämlich, daß der freie Arbeitsvertrag dem Unternehmer das Recht der Verfügung über die Arbeitskraft und auch immer eine gewisse Herrschaft über die Persönlichkeit des Arbeiters verleiht"[46]) bewirkte, daß nicht nur die äußere Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, sondern auch die innere Ordnung der Betriebsverfassung Ausdruck der Selbstbestimmung des Unternehmers wurde.

Der Betrieb wurde somit zur Quelle einer autonomen Rechtsordnung, die als Sozialverfassung des Betriebes das Arbeitsverhältnis, also die Beziehungen zwischen den Menschen weitgehend

beeinflußte. Die Arbeits- und Betriebsordnung, in welcher die konkreten Arbeitsbedingungen festgelegt waren, machten den Unternehmer zum verantwortlichen Schöpfer einer sozialrechtlichen Betriebsverfassung, welche als Grundlage das Zusammenwirken des Menschen im Betrieb und das persönliche Verhältnis des Einzelnen zur Unternehmung und zur Arbeit bestimmte. Aber dadurch, daß in den „Arbeitsordnungen der alten Zeit vorzugsweise nur von den Rechten des Arbeitgebers und den Pflichten der Arbeiter die Rede war“[47]) kam ein Element in die soziale Betriebsgestaltung, welches den Arbeiter als minderwertig behandelte, und damit die Würde des Arbeiters als Mensch verletzen mußte.

Die Betriebsverbundenheit und das Interesse bei der Arbeit traten in dem Maße zurück, als die Regelung der Arbeitszeit, die Bestimmung der Lohnhöhe und Behandlung des Arbeiters lediglich nach Gesichtspunkten erfolgte, durch welche „der Träger der Arbeit, der Mensch, seine Erniedrigung zum Ding“[48]) erfahren mußte. Dieses Gefühl trat überall dort auf, wo der Unternehmer kein anderes Interesse am Arbeiter hatte, als möglichst viel Leistung und wenig Kosten durch ihn zu haben und wo „kein anderes Band zwischen Mensch und Mensch besteht, als das nackte Interesse, die gefühllose bare Zahlung“[49]).

Diese Unverbindlichkeit im Verkehr zwischen den Menschen innerhalb des Betriebes führte zu einer immer stärkeren Versachlichung und Entfremdung der Mitarbeitenden. Es treten Systeme, Organisation und Apparate anstelle persönlicher Beziehungen und bewirken somit, daß der Arbeiter lediglich als „Betriebsstoff“[50]), als Unkosten- und Produktionsfaktor angesehen und bewertet wird. Die Folge davon war, daß die „Betriebssprache“[51]), die gegenseitigen Beziehungen zwischen Arbeiter und Vorgesetzten immer mehr an Bedeutung verloren und schließlich zu einem „sachlichen Verkehrsmittel“ herabsanken.

Wir sehen also, die Ursache der Unzufriedenheit der Arbeiter in der Industrie liegt in der Tatsache begründet, daß die moderne Arbeits- und Betriebsverfassung die Würde der Arbeit, also die Arbeitskraft in einen Tauschwert verwandelt und zu einer Ware herabwürdigte, und das Kapital seinem Besitzer die Macht verleiht, über Menschen zu herrschen, und über sie zu bestimmen, als wären sie eine tote Sache. Die Gleichstellung der Arbeitskraft mit toten Betriebsmitteln, welche „als automatisch funktionierend keinerlei Pflege bedürftig“[52]) betrachtet wurden, bewirkte, daß dem Arbeiter der Betrieb nur als Ausdruck rein ökonomischer Machtverhältnisse erschien und somit die Arbeitsfreude und das Vertrauen in das Zusammenwirken lebendiger Menschen verschwinden ließ.

Daß man die Bedeutung der sozialen Struktur der Betriebsverfassung und der Haltung der Vorgesetzten sowie die Wirkung der mangelnden Anerkennung der Person des Arbeiters zu wenig beachtet hatte, bildete die Ursachen der sozialen Spannungen und Konflikte im Betrieb. Aber nicht die ökonomischen Verhältnisse und die Arbeits- und Betriebsorganisation sind es, welche die sozialen Spannungen im Betrieb hervorriefen und das Verhältnis zur Unternehmung bestimmten, sondern die Behandlung des Arbeiters als Produktionsmittel und als Ware.

Man betonte vorzugsweise das Trennende und Gegensätzliche, nicht das Einende und Verbindende der innerbetrieblichen Zusammenarbeit, wie sie durch die Arbeitsteilung und Spezialisierung der Arbeit notwendig sich ergibt. Infolgedessen waren alle Versuche, welche außerhalb dieser Tatsache nur auf die materielle Besserstellung oder auf technische Weise„ Werkstattaussiedlung"[53]), Entrationalisierung der Arbeit usw. hinzielten, notwendig zum Scheitern verurteilt. Denn nicht äußere Aequivalente oder materielle Aenderungen des Arbeitsverhältnisses gewähren dem Arbeiter innere Zufriedenheit und Freude bei der Arbeit, sondern die Anerkennung der Person und die Befreiung aus der Stellung der Entwürdigung und Entpersönlichung eines produzierenden Mittels.

Selbst Ford[54]), der durch die „Lohnfrage $^{9}/_{10}$ der psychischen Fragen aus der Welt schaffen und die übrigen durch die Konstruktionstechnik" lösen will, muß zugeben, daß „Anständigkeit und Rentabilität der Unternehmung eng miteinander verknüpft" sind, und daß der „Arbeiter, der dem Unternehmer sein Bestes gibt", nämlich seine ganze Person, „auch für den Unternehmer das Beste"[55]) ist. Er beweist damit, daß es nicht allein auf die beste Ausgestaltung der Betriebsorganisation und der materiellen Besserstellung des Arbeiters ankommt, sondern auf den Wert der Persönlichkeit, auf das Interesse des Arbeiters am Betrieb.

Dasselbe können wir aus einer Rede Duisbergs[56]) entnehmen, der darauf hinweist, daß es „auf die Persönlichkeit des Betriebsführers und Meisters ankommt. Daß man ihre Bedeutung verkannte, führte Duisberg aus, und nicht nur besonders vorgebildete und geeignete Leute heranzog, ist der folgenschwerste Fehler der Arbeitgeber, ist für mich der Kernpunkt der sozialen Frage".

Daraus sehen wir, daß die Ursachen der sozialen Spannungen und Konflikte im industriellen Großbetrieb nur beseitigt werden können, wenn man der Persönlichkeit des Arbeiters Rechnung trägt und ihm Gelegenheit gibt innerhalb des Betriebes aufzusteigen und ihm durch Erziehung und Berufsschulung Sinn und Zweck seiner Tätigkeit im Produktionsprozeß zum Verständnis bringt. Dadurch wird es auch möglich sein, einen Ausgleich zu

schaffen gegenüber dem Eingespanntsein in die Betriebsorganisation: der Einschränkung der Selbständigkeit und Mitverantwortung im Betrieb und Einengung des Ueberblickes über die Gesamtproduktion. Nur auf diese Weise kann im Arbeiter Vertrauen in die Betriebsgemeinschaft, Freude an der Arbeit und Interesse zur Mitarbeit geweckt werden.

II. KAPITEL.

Die Wirkung der Arbeitsteilung und Rationalisierung auf das Verhältnis des Menschen zur Arbeit.

1. Abschnitt.

Das Verhältnis des früheren Handwerkers zur Arbeit und zum Beruf.

Noch heute bewundern wir in den Baudenkmälern und Kunstschätzen die Geschicklichkeit und Kunstfertigkeit des mittelalterlichen Handwerkers. Seine Arbeiten und Werke legen Zeugnis ab von einer Schaffensfreude und einem Berufsethos, welche uns immer von neuem fragen lassen: worauf gründete sich die handwerkliche Geschicklichkeit und welches waren die Quellen des mittelalterlichen Handwerkerstolzes und der Berufsfreude, oder was gab dem früheren Handwerker seine innere Geborgenheit, Zufriedenheit und äußere Lebenssicherheit?

Die Beantwortung dieser Fragen führt uns unmittelbar in die innere Gestaltung der mittelalterlichen Zunftverfassung hinein. Das Wesen dieser Zunftorganisation wollen wir kurz betrachten.

Die Mitglieder einer Zunft bildeten eine soziale Lebensgemeinschaft, „eine geistige Bruderschaft“[57]). Das Eigenleben des Handwerkers war eingebettet in das Gesamtdasein der Zunftordnung. Daraus entwickelte sich sein Zusammengehörigkeits- und Gemeinschaftsgefühl, welches die geistige Grundlage der Handwerksgenossenschaft bildete. Aus der Zunftgemeinschaft kamen auch die Anregungen und Richtlinien zur geistigen Weiterbildung und zur geselligen Unterhaltung der Mitglieder.

Die Zunftorganisation übernahm aber nicht nur die Gestaltung und Regelung der sozialen Erziehung und geistigen Schulung der Genossen, sondern regelte die gesamten wirtschaftlichen Verhältnisse. Sie bestimmte die Arbeitsbedingungen, Lohn- und Arbeitszeit im Betrieb, überwachte die Herstellung der Produkte, „der Güte, dem Maß“[58]) und der Quantität nach, setzte die Preise fest und sorgte für den Absatz der Waren.

Die handwerklichen und beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse wurden durch eine strenge Lehr- und Gesellenzeit vom

Meister auf Lehrlinge und Gehilfen über Generationen hinweg weiter vererbt. Diese bilden die Grundlage zu der auch heute noch in Ehren gehaltenen Berufstradition. Die Zunftehre war so stark ausgebildet, daß nur solche zum Handwerk zugelassen wurden, welche außer der beruflichen Befähigung der Handwerkerfertigkeit noch den Nachweis „der Redlichkeit und Ehrlichkeit“[59]) erbrachten.

Der Handwerkergrundsatz „was zwei ernähren kann, soll nicht einer treiben“[60]), bedeutete für die damalige Wirtschaftsverfassung, daß jedem ein auskömmliches Dasein gewährleistet werden sollte. Das „Arbeitsgebiet, das die Zunft gegen äußere und innere Konkurrenten behauptete,“ kam also „allen ihren Gliedern gleichmäßig zugute“[61]) und erhöhte somit das Zusammengehörigkeits- und Gemeinschaftsgefühl ganz außerordentlich.

Wir sehen also; die überbetriebliche Ordnung der Zunftorganisation beschränkte weitgehend die Verantwortung und Selbstbestimmung ihrer Mitglieder, gab ihnen aber zu gleicher Zeit ein höheres Aequivalent, nämlich die innere Geborgenheit in der Gemeinschaft der Zunftgenossen, die Erziehung zum „ehrbaren Bürger“ und die materielle Sicherheit der Lebensexistenz. Hierin haben wir eine der Hauptquellen der Zufriedenheit und der Schaffenskraft der früheren Handwerker zu suchen. Im folgenden werden wir uns den Gründen der Arbeits- und Berufsfreude des Handwerkers zuwenden.

Trotz obrigkeitlicher Regelung, Beeinflussung und Kontrolle der Zunft empfand der Handwerker das fertige Produkt als Ausdruck seiner persönlichen Tüchtigkeit und Geschicklichkeit. Diese Empfindung konnte sich besonders dadurch entwickeln und verstärken, daß durch die Kundenproduktion, der Arbeit auf Bestellung, also der Pflicht, dem Konsumenteninteresse weitgehend Rechnung zu tragen, dem Handwerker die Möglichkeit gegeben war, das fertige Produkt dem Wunsche und dem Charakter des Kunden anzupassen. Durch die Anpassung der Arbeit an die besonderen Wünsche des Kunden war der Handwerker gezwungen für die Herstellung des Produktes äußerste Sorgfalt und Aufmerksamkeit zu verwenden. Sein Aufwand an Kraft, Zeit und Material war infolgedessen außerordentlich groß. Die Handwerkzeuge und Hilfsmittel der Handarbeit des Handwerkers, sowie die Teilung der Arbeit innerhalb der handwerklichen Berufstätigkeit bildeten kein Hindernis, die Arbeit entsprechend den Fähigkeiten des Handwerkers gemäß individuell auszugestalten.

Die Kundenproduktion führte also nicht nur zu engen persönlichen Beziehungen zwischen Hersteller und Verbraucher, sondern läßt ein lebendiges Verhältnis zur Arbeit selbst entstehen, sodaß das Resultat der Arbeit, das Gut, dadurch den Charakter

der Einmaligkeit, der Originalität des betreffenden Meisters erhielt. Durch die individuelle Ausgestaltung und die Anpassungsfähigkeit des Handwerkers an den Kunden kam nicht nur die Güte und der Wert der Arbeit, sondern die schöpferische Kraft des Handwerkers zum Ausdruck. Und in dem Maße wie diese Fähigkeiten und handwerklichen Fertigkeiten ausgebildet waren, galt das Produkt als Kunstwerk.

Im Bewußtsein dieser seiner persönlichen Geschicklichkeit und Gestaltungskraft erlebt der Handwerker seinen Beruf als „Amt", seine Arbeit als „Ehre und Würde"[62]). Dieses „Selbstgefühl" des Einzelnen ging auf in der Ehre der Genossenschaft, in dem „Selbstbewußtsein des Standes"[63]). Das Erlebnis, im fertigen Produkt seine Geschicklichkeit widergespiegelt zu sehen, bildete somit die eigentliche Quelle der Arbeits- und Berufsfreude des Handwerkers.

Die Lebenssicherheit des Handwerkers entstand durch seine Eingliederung in die Gesamtgemeinschaft der Zunft, welche für einen geregelten Absatz seiner Produkte sorgte und ihm dadurch das Bewußtsein gerechter sozialer Verhältnisse gab. Dieses Gefühl der Sicherheit war schon während der Lehrlings- und Gesellenzeit durch die Aussicht, später als Meister eine gesicherte Lebensexistenz gründen zu können und somit als gleichwertiger Bürger an allen Ehrungen der Zünfte teilhaftig zu sein. Daraus schöpfte der Einzelne sein Selbstvertrauen, Arbeitsfreude und Berufsstolz.

Dieses konnte sich solange erhalten, als das Handwerk unter dem Schutze und der Führung der Organisation der Zunftgemeinschaft gestanden hatte. Mit dem Verfall der Zünfte lösen sich nicht nur diese Gemeinschaftsbeziehungen und Bindungen zur Genossenschaft auf, sondern auch das Arbeits- und Berufserlebnis erfährt eine grundlegende Wandlung.

Der Handwerker sieht sich einer Konkurrenz gegenübergestellt, welche mit Hilfe eines neuen Organisationsprinzipes, der Arbeitsteilung, den auf Einzelherstellung oder Kundenproduktion eingestellten Handwerksbetrieb verdrängte durch den auf Markt- und Massenproduktion eingestellten Großbetrieb. Dem Ziel des Handwerkers, durch Güte, Stabilität und Originalität der Waren die Befriedigung der Konsumenten zu erreichen, steht das Prinzip der industriellen Produktion gegenüber, durch Maschinenverwendung, d. h. mit möglichst geringem Aufwand an menschlicher Arbeitskraft, Zeit und Materialkosten, einfache, billige und leicht absetzbare Produkte herzustellen und möglichst hohen Gewinn zu erzielen. In welcher Weise diese arbeit- oder kostensparende maschinelle Produktionsart auf das Arbeitserlebnis verändernd eingewirkt haben, werden wir in den folgenden Ausführungen betrachten.

2. Abschnitt.

Das Wesen und die Bedeutung der Arbeitsteilung und Arbeitsorganisation und der Unterschied gegenüber früherer Handarbeit.

In den vorhergehenden Ausführungen konnten wir feststellen, wie die mittelalterliche kleinbetriebliche Arbeitsweise auf der Kundenproduktion beruhte. Die Arbeit des Einzelnen erfolgte mit intensivster Anteilnahme der gesamtmenschlichen Fähigkeiten und Kräfte, sodaß das Resultat der Arbeit, das fertige Produkt, wenn auch mit großem Zeit- und Materialaufwand, so doch Ausdruck der individuellen Schaffenskraft und Arbeitsfreude des Handwerkers darstellte. Die Wirkung der Teilung der Arbeit innerhalb des handwerklichen Kleinbetriebes und der Einfluß der Berufsspezialisation auf den Menschen waren so gering, wie der Anteil und die Bedeutung der Hilfsmittel und Maschinen bei der Herstellung der Produkte. Dagegen bildete sich im Laufe des siebzehnten und achtzehnten Jahrhunderts durch das traditionelle Fortwirken alter beruflicher Fähigkeiten und Fertigkeiten früherer Handwerksmeister die Gefahr der Erstarrung der Arbeitsmethoden. Diese über bestimmte angelernte Fertigkeiten und spezielle Arbeitsweisen und Handgriffe nicht hinauskommende Haltung der Handwerker bewirkte, daß jede Erneuerung der bisherigen Arbeitsmethoden und Einführung neuer arbeitsparender Hilfsmittel und technischer Erfindungen abgelehnt wurden.

Im Gegensatz zu dieser der Zeit und den umfassenden Bedürfnissen der Menschen nicht mehr Rechnung tragenden handwerklichen Arbeitstradition sehen wir den der modernen Produktionsart der Entstehung der Fabrik und der Einführung der Maschinen zugrundeliegenden Grundsatz, der, wenn auch im zwanzigsten Jahrhundert ausgesprochen, doch der Entstehung der modernen Industrie vorangesetzt werden könnte: „Zum Glück sind wir von keiner Tradition belastet, wir besitzen nur die eine: Alles läßt sich noch besser machen, als es bisher gemacht worden ist“[64]).

Dieser Ausspruch Fords kennzeichnet sehr deutlich den Unterschied der modernen Produktionsart gegenüber der ganz auf der Tradition beruhenden handwerklichen Arbeitsweise. Es ist dies das Prinzip der Arbeitsteilung und Arbeitsorganisation, oder mit anderen Worten „die zweckmäßige Eingliederung und Verteilung der Arbeitskräfte im Produktionsprozeß“[65]). Mit dieser im Produktionsprozeß eingegliederten „arbeitsteiligen Arbeit“[66]) haben wir uns nun zu beschäftigen.

Das Verdienst, das Wesen und die Bedeutung der Arbeitsteilung in wissenschaftlicher Weise zuerst dargestellt zu haben, gebührt Adam Smith[67]). Er zeigt in seinem berühmten Beispiel der

Nadelfabrikation, welches bis heute an Klarheit und Einfachheit unübertroffen ist, wie die Herstellung eines so kleinen Dinges, der Nadel, in der damaligen Zeit natürlich, in achtzehn verschiedene Arbeitszweige zerlegt und jeweils von verschiedenen Arbeitern dergestalt ausgeführt wurde, daß jeder den achtzehnten Teil der Nadel zu produzieren hatte. Wenn also z. B. ein einzelner Arbeiter an einem Tag höchstens zwanzig Stecknadeln herstellen kann, so können zehn Arbeiter bei arbeitsteiliger Produktion nicht nur zehn mal zwanzig, sondern eine weit größere Summe dieser Zahl in gleicher Zeit herstellen.

Adam Smith führte diese leistungssteigernde Wirkung der Arbeitsteilung auf folgende Tatbestände zurück. Durch fortgesetzte Beschäftigung mit ein und demselben Gegenstand, sowie durch fortwährende Wiederholung der gleichen Tätigkeit würde notwendig eine Zunahme der Geschicklichkeit des Arbeiters auf diesem Gebiet entstehen. Der Arbeiter brauche dadurch nicht mehr wie der Handwerker von einer Arbeit auf die andere überzugehen; und je häufiger die Teiloperation einer Arbeit sich wiederhole, desto eher würde es sich auch lohnen und zweckmäßig sein, die viel schnellere, präziser, billiger und mehr produzierende Maschine an die Stelle der menschlichen Arbeitskraft zu setzen.

Daraus ergibt sich, daß mit Hilfe der Maschinen und der Arbeitsteilung in der Tat mehr geleistet werden kann, als früher ohne dieselben geleistet wurde, und daß „die Zunahme von Maschinenkraft eine außerordentliche Ersparnis an Menschenkraft bedeute“[68]).

Dieser von Ad. Smith voll Bewunderung hervorgehobene Gedanke der Bedeutung der Arbeitsteilung und Arbeitsorganisation zwecks Verbesserung und Verbilligung der Produkte, sowie der Zeitersparnis und damit der Möglichkeit der Massenproduktion, wurde im Ford'schen Fließbandsystem zur vollkommensten Ausgestaltung und praktischen Verwirklichung gebracht. Durch dieses Fließband wird dem Arbeiter jede mit der Heranschaffung des Materials verbundene Nebenleistung erspart. Er kann dabei ohne Unterbrechung seine Hauptleistung mit größerer Exaktheit, Sorgfalt und Schnelligkeit ausführen. Aber er muß auch jeden unnötigen Griff, jede nicht in der Sache selbst begründete Bewegung — weil jeder überflüssige Zeit-, Energie- und Materialverbrauch, im Gegensatz zur handwerklichen Produktionsart, Kosten darstellen — bei dieser Arbeitsweise ausschalten.

Dieses Prinzip der Arbeitsteilung und Arbeitsorganisation: der Aufteilung der Arbeit in einfachste Handgriffe und Bewegungen zum Zwecke der Senkung der Lohnkosten pro Stückeinheit und Steigerung der Gesamtleistung, wurde auf die Spitze getrieben

durch das Taylorsystem. Taylor suchte mit Hilfe eines Lohnprämiensystems und schärfster Kontrolle der Arbeit: Stoppuhr, Zeit- und Bewegungsstudien, ein Höchstleistungsverfahren ausfindig zu machen, durch welches er die „zur Zeit mögliche beste Art der Arbeitsverrichtung und den besten Durchschnittsarbeiter zu ermitteln“[69]) suchte. Die Leistungssteigerung und den Arbeitswillen glaubte er durch die in Aussicht gestellten hohen Verdienstmöglichkeiten anzufeuern.

Wir können daraus ersehen, daß die Arbeitsteilung und Arbeitsorganisation die Fertigkeiten des Einzelnen auf bestimmte, wiederholende Handgriffe und bestimmte einseitige Funktionen innerhalb der Gesamtorganisation des Betriebes spezialisieren. Durch die leichte Erlernbarkeit dieser wiederholenden einförmigen Handgriffe und Bewegungen können, im Gegensatz zu der mehrjährigen Lehrzeit des Handwerkers und nur von ihm ausführbaren Arbeit in der industriellen Produktion „gelernte und ungelernte Männer und Frauen, Kinder, Kopf- und Handarbeiter, technisch, künstlerisch und kaufmännisch Gebildete nebeneinander beschäftigt werden“[70]).

Diese Tatsache finden wir bei Ford[71]) in folgender Weise bestätigt. Er schreibt, daß in seinem Betrieb „Die Lehrzeit von 43% seiner Arbeiter nicht mehr als einen Tag, 36% einen bis acht Tage, 6% ein bis zwei Wochen, 14% einen Monat bis zu einem Jahr und 1% bis zu sechs Jahren beansprucht“. Wenn diese Zahlen auch nur für die Fordbetriebe gelten, so zeigen sie doch, daß durch die Arbeitsteilung und Arbeitsorganisation die Arbeit des Einzelnen im modernen Industriebetrieb eine größere Einfachheit und Erleichterung bedeutet, sowie geringen Scharfsinn und Intelligenz erfordert und in kurzer Zeit von jedem erlernt werden kann.

Hierdurch aber wird die Ansicht Marx, daß nur körperliche Arbeit produktiv, also wertebildend sei, widerlegt; denn mit der Verwendung der Maschinen und durch die Arbeitsteilung nimmt gerade der Anteil und die Bedeutung der menschlichen Arbeitskraft ab, d. h. sie erfordert geringere körperliche Betätigung, da sie von der geistigen Organisation, dem Prinzip der Arbeitsteilung ersetzt wird. Also nicht die menschliche Arbeitskraft allein wirkt produktiv, sondern erst das Zusammenwirken des geistigen Prinzipes der Arbeitsorganisation und der arbeitsparenden Maschinen mit dem Menschen. Selbst die Eigenverantwortung des Arbeiters und die persönliche Ausgestaltung der Arbeit, welche das Kennzeichen der mittelalterlichen Handarbeit darstellt, müssen zugunsten der gesamten Betriebs- und Arbeitsorganisation und der das Tempo und die Bewegungen der Arbeit bestimmenden Maschinen aufgegeben werden. Und wir sehen heute in den „mit unerhörter Logik und

Präzision“[72]) arbeitenden Maschinen und Apparaten denselben schöpferischen Geist verkörpert, der früher durch die Geschicklichkeit des Handwerkers an den Gegenständen zum Ausdruck kam. Heute gibt die Maschine dem Produkt das Gepräge und bestimmt weitgehend dessen Form und Qualität. Die Maschine ist es auch, welche das Maß und das Tempo der Produktion und wirtschaftlichen Entwicklung bestimmt.

Aber trotzdem die Entwicklung der modernen Industrie zur Massenproduktion, Standardisierung und Normalisierung der Produkte fortgeschritten ist und somit die Anwendung von Spezialmaschinen und Automaten die Mechanisierung und Rationalisierung der Arbeit gefördert wurde, werden auch heute noch zur Herstellung dieser kunstvollen und komplizierten Werkzeuge und Maschinen im besonderen Maße gelernte, intelligente und qualifizierte Arbeiter gebraucht. Von einer völligen Ausschaltung einer qualifizierten Arbeit und geistigen Betätigung kann demnach selbst in der industriellen Produktion nicht gesprochen werden. Es verbleibt in jeder Branche ein im Großen gesehen allerdings verschwindend kleiner Rest von Arbeiten, die nur von gelernten und intelligenten Arbeitern ausgeführt werden können. Dazu kommt, daß noch „niemals der Arbeiter mit vollkommeneren Werkzeugen und Hilfsmitteln arbeiten konnte“[73]) und somit die Arbeit mit größerer „Genauigkeit, Exaktheit und Sauberkeit“[74]) ausführen kann als heute.

Aber inwieweit Arbeitsteilung und Arbeitsorganisation zur Mechanisierung der Arbeit führen und damit zur „Beschränkung und Einengung“[75]) des geistigen Horizontes des Arbeiters beitragen und somit den Grund des sozialen Problems der Arbeit, der seelischen Unruhe und Arbeitsunlust ausmachen, werden wir im folgenden Abschnitt behandeln.

3. Abschnitt.

Die sozialen Probleme der Mechanisierung der Arbeit.

Wenn wir uns die Frage vorlegen, welches ist die Wirkung der mit der Arbeitsteilung und Arbeitsorganisation verbundenen Mechanisierung und Maschinisierung der Arbeit auf den Arbeiter, so können wir aus den vorhergehenden Darlegungen entnehmen, daß diese nicht nur in der Sonderfertigkeit des Arbeiters, in der Beschränkung körperlicher Muskelarbeit, sondern vor allem in der Einengung und Verkümmerung geistiger Kräfte besteht. Wir stellten fest, wie jede Teilung der Arbeit eine Verkleinerung der Arbeitsaufgaben und eine Herabminderung der eigenen Ausgestaltung der Arbeit zugunsten einer höheren Arbeitsorganisation

bedeutet. Und wie die Arbeiter dadurch nicht mehr die Möglichkeit haben den Weg, den das Arbeitsprodukt bis zu ihnen genommen hat und den es bis zur Vollendung noch nehmen wird, zu überblicken. Ebenso in dem das Tempo und die Art der Bewegungen des Einzelnen bestimmt werden durch das dem Betrieb zugrunde liegende geistige Prinzip der Arbeitsorganisation; durch die bestimmte zweckmäßige Eingliederung der Stellung der Arbeiter im Betrieb und der dadurch bedingten Teilverrichtung innerhalb des Ganzen.

Wir sahen, wie die Qualitätsleistungen der früheren Handarbeit weitgehend von der Maschine und den Automaten übernommen werden. Also Arbeiten, welche früher nur von gelernten und bestqualifizierten Arbeitern ausgeführt werden konnten, können heute von ungelernten Arbeitern, Frauen und Kindern ausgeführt werden. Dieses aber führte in weitem Maße zu einer Nivellierung der Arbeit und Geringschätzung der handwerklichen Fähigkeiten und erzeugte dadurch im Arbeiter Arbeitsunlust und Interessenlosigkeit an der Arbeit, soweit sie über seine speziellen Arbeitsaufgaben hinaus erforderlich wurden.

Das menschliche Arbeitserlebnis wird durch dieses Vordringen der Mechanisierung und Maschinisierung der Arbeit immer inhaltleerer und stumpfsinniger. Die Arbeiter „fühlen sich gleichsam in die einzelnen Maschinen hineinmontiert und der Funktion eines Rades oder Hebels zugewiesen“[76]). In dieser einseitigen, monotonen, jeder inneren Befriedigung baren geistlosen Tätigkeit der Automatisierung der Arbeit sehen wir „die Entpersönlichung und Entgeistigung“[77]) der Arbeit des Arbeiters und somit das soziale Problem der Mechanisierung der Arbeit begründet.

Durch die endlos wiederholenden gleichförmigen Arbeitsvorgänge tritt die Selbständigkeit und Aktivität bei der Arbeit so stark in den Hintergrund, daß die geistige Ueberlegung und Beanspruchung der Intelligenz fast ausgeschaltet werden. Die Folgen dieser völligen Bewußtseinsentlastung und geringen Denkbeanspruchung während der Arbeit sind, daß die geistigen Eigenschaften bei dem Arbeiter allmählich verkümmern und Arbeitsunlust sowie seelische Unruhe und Unzufriedenheit im Arbeiter erzeugen.

Ford[78]) scheint diese Behauptung zu widerlegen, wenn er sagt, daß es Arbeiter gibt, die weder körperlich noch geistig sich besonders anstrengen wollen, denen also die größten wiederholenden Tätigkeiten keine Monotonie und Arbeitsunlust bereiten, die also gerade die mechanische Arbeit bevorzugen, weil sie während der Arbeit nicht denken brauchen und dadurch ihren eigenen Gedanken nachhängen können, und die in dem höheren Gelderwerb einen vollständigen Ausgleich der monotonen Arbeit finden. Diese

Ansicht Ford's besagt aber in Wirklichkeit nichts weiter, als daß tatsächlich für manche Arbeiter, besonders für amerikanische, die Lohnhöhe durch den dadurch möglichen höheren Lebensgenuß einen gewissen Ausgleich der stumpfsinnigen Arbeit, also innere Befriedigung, zu gewähren vermag.

Aber man wird nicht behaupten wollen, daß diejenigen Arbeiter, die darin allein ihr Lebensziel erblicken, „die seit Jahrzehnten dieselben einfachen Handgriffe ausführen und dabei noch glücklich sind, wirklich ideale Glieder der Gesellschaft"[79]) darstellen. Es werden nur wenige Menschen besonders primitive, und diese nur vorübergehend an der mechanischen Arbeit Freude haben können. Ueberhaupt ist es eine zweifelhafte Freude, wenn „Monotonie, Stumpfsinn und nicht denken müssen und höherer Gelderdienst beweisen sollen"[80]), daß die Arbeiter an der Mechanisierung der Arbeit volle Befriedigung finden.

Dieser Anschauung widerspricht nicht nur die Tatsache der ständigen Unruhe und Unzufriedenheit des Arbeiters, sowie seine jahrzehntelange Kritik an der Arbeit und Sozialverfassung, sondern vor Allem das fortwährende Kämpfen des Arbeiters um Freiheit, um die Anerkennung der Person und einer ihn befriedigenden Weltanschauung. Wäre die mechanische Arbeit als solche in der Lage, innere Befriedigung, Selbstbewußtsein und Freiheit zu geben, würde er dieselben nicht außerhalb der Arbeit suchen.

Das soziale Problem der Arbeit: die Arbeitsfreude, die Mitarbeit im Betrieb und das Interesse bei der Arbeit können also nicht allein durch materielle Besserung und Veränderung der Produktionsverhältnisse, also vom technisch-ökonomischen Standpunkt, wie es Ford und Taylor versuchten, gelöst werden. Ebensowenig kann es durch Entmechanisierung der Arbeit oder durch Rückkehr zu vorindustriellen Arbeitsmethoden, wie es John Ruskin vorschlug, und wie es in moderner Modifikation, allerdings von mehr realpolitischerem Standpunkt, Hellpach und Rosenstock[81]) in ihrer „Werkstattaussiedlung" und „Aufspaltung der Großbetriebe" forderten, gebessert werden. Und am allerwenigsten ist dieses möglich durch die Marx'sche Theorie, wonach mit dem Uebergang der Produktionsmittel an die Gesamtheit die sozialen Verhältnisse und damit auch das Arbeitserlebnis und Arbeitslust von selbst sich bessern, und somit die innere Befriedigung des Arbeiters herstellen würden. Dieses ist eine Utopie.

Die Arbeits- und Sozialreformer übersehen meist, daß es garnicht möglich ist, die Arbeitsteilung und in ihrer Verschärfung die Mechanisierung der Arbeit wegzudenken, ohne zu gleicher Zeit den gesamten Kulturfortschritt und die Errungenschaften der modernen Industrie und der gesamten Bedarfsversorgung der Be-

völkerung mit zu zerstören. Sie übersehen auch, daß die Frage, wie schaffen wir bei der Arbeit zufriedene und arbeitsfreudige Menschen, garnicht allein aus der mechanischen Arbeit als solcher sich beantworten läßt; denn diese kann nicht mehr rückgängig oder entmechanisiert werden. Es liegt auch garnicht im Wesen der mechanischen Arbeit, der Arbeit, die jeder Kuli ausführen kann und die lediglich in monotonen Teilverrichtungen besteht, die weder körperliche noch geistige Kräfte beansprucht und infolgedessen seelisch abstumpfend wirkt, daß diese monotone Tätigkeit in erster Linie eine Auslösung von Lustgefühlen oder, wie so häufig — recht weltfremd — gefordert wird, „beseelte Arbeit“[82]) sein müsse. Man sollte daher auch „unter dem Begriff Arbeitsfreude mehr eine Art jener sittlichen erhebenden Freude, welche Pflichterfüllung vermittelt, verstehen, anstatt zu verlangen, daß die Arbeit inhaltlich Lustgefühle auslösen soll“[83]). Dieses kann nur die wirklich schöpferische Arbeit tun und dieser ist innerhalb der mechanischen Arbeit, der restlosen Ausschaltung der persönlichen Kräfte wenig Spielraum gelassen. Arbeitsfreude ist der Ausdruck der menschlichen Persönlichkeit, durch eigene Leistung und Mitarbeit am Fortschritt der Gesamtheit mitzugestalten, um dasjenige der Gesamtheit zurückzuerstatten, was diese uns durch ihre Leistung möglich macht, nämlich außerhalb der Arbeit in der Freizeit an den kulturellen Einrichtungen teilzunehmen.

Wir sehen daraus, die Lösung des sozialen Problems der Arbeit kann nur in dem durch die Arbeitsteilung und Arbeitsorganisation und der Mechanisierung der Arbeit geschaffenen Ausgleich der kulturellen Einrichtungen und in den Vorteilen für die gesamtwirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse außerhalb der Arbeit zu suchen sein.

Diese Vorteile sind, in materieller Hinsicht als Ausgleich der monotonen und seelisch aufreibenden maschinellen Arbeit, „die bedeutend verringerte und regelmäßigere Arbeitszeit“[84]), die „höhere Löhne und Verbilligung der Lebenshaltung“ und die Verbesserung der gesamten Lebenslage des Arbeiters gegenüber der frühindustriellen Arbeitsweise. In kultureller Hinsicht sind dem Arbeiter weit umfangreichere Möglichkeiten gegeben, innerhalb der Freizeit seine geistigen Bedürfnisse zu befriedigen und sich weiter zu bilden. Ein weiterer Vorteil der Industrialisierung der Arbeit besteht darin, daß die Maschine nicht nur die „unangenehmen, körperlich schweren und anstrengenden, sowie die gefährlichen Arbeiten“[85]), sondern auch die primitiven, geistlosen und stumpfsinnigen Tätigkeiten übernimmt und dadurch dem Arbeiter die Möglichkeit gibt, seine geistigen Kräfte außerhalb der Arbeit zu verwenden.

Daraus geht ohne weiteres hervor, daß mit Hilfe einer sinnvoll geregelten Freizeitgestaltung des Arbeiters wesentlich zur Hebung der Freude und des Interesses an der Arbeit und am Beruf beigetragen werden kann. Und gelingt es durch charakterliche Erziehung und Ausbildung des Arbeiters, ihm die Möglichkeit zu geben, Sinn und Zweck seiner Arbeit selbst zu durchschauen, dann wird es auch möglich sein, die Quellen der Unzufriedenheit, der Arbeitsunlust und Unruhe zu beseitigen und den Arbeiter zum Mitarbeiter im Betrieb zu erziehen.

4. Abschnitt.

Die Rationalisierung und das Problem der Arbeitslosigkeit.

Wenn wir bisher vorzugsweise von der Wirkung der Rationalisierung auf den Menschen im Betrieb und sein Verhältnis zur Arbeit gesprochen haben, so haben wir dabei eines unberücksichtigt gelassen, das ist die Frage, welchen Anteil hat die Rationalisierung und Mechanisierung unserer Wirtschaft an der Arbeitslosigkeit. Welches sind die Ursachen der über die ganze Welt ausgebreiteten wirtschaftlichen Krise, des sozialen Elends und des Schicksals, daß Millionen Arbeiter, die arbeiten wollen, und die die zu ihrer Lebensexistenz nötigen Güter herstellen könnten, verhindert, dieses zu vollführen? Mit diesen Zentralfragen unserer gegenwärtigen Wirtschaftslage haben wir uns zu beschäftigen.

Die Argumente derjenigen, welche die Erwerbslosigkeit in hohem Grade auf die Rationalisierung zurückführen, sind dieselben, welche auch der Marx'schen These zugrunde liegen, daß durch die technische Verbesserung des Produktionsprozesses, also durch die Anwendung arbeitsparender Methoden und Einführung der Maschinen, ständig Arbeiter freigesetzt und in die industrielle Reservearmee hinabgestoßen würden.

Es wird behauptet, daß durch die Einführung neuer technischer Erfindungen und die Anwendung rationeller Arbeitsmethoden die Gesamtproduktionsfähigkeit derart gesteigert würde, daß notwendig „Ueberproduktion", Krisen und infolgedessen „Produktionseinschränkungen und Arbeiterentlassungen"[86]) entstehen müssen. Die Rationalisierung bedeute nichts anderes, als mit Hilfe eines technischen und geistigen Organisationsprinzipes menschliche Arbeit zu sparen oder „lebendige Arbeit durch totes Kapital zu ersetzen"[87]), also mit geringerer Arbeiterbelegschaft möglichst die Gesamtproduktion zu steigern. Die Tatsache, daß manche Betriebe trotz „Herabsetzung der Belegschaft auf die Hälfte oder ein Drittel sich auf der gleichen Produktionshöhe"[88]) halten konnten, sei ein

Beweis dafür, daß durch die Organisierung und Mechanisierung der Arbeit die Arbeitslosigkeit in hohem Maße eine Verschärfung und Beschleunigung erfahren haben. Am deutlichsten aber zeige sich diese Wirkung der Rationalisierung in der Arbeitslosenziffer selbst. Daß diese innerhalb weniger Jahre allein in Deutschland auf nahezu sechs Millionen anstieg, und daß also Millionen erwerbslose Menschen unbeschäftigt neben stilliegenden Fabriken und „ungestillten Bedürfnissen"[89]) stehen müssen, zeige, wie die Arbeitslosigkeit in engem Zusammenhang stehe mit der Mechanisierung und Rationalisierung unserer industriellen Wirtschaft.

Diese Anschauung beruht aber in Wirklichkeit auf nichts weiter, als auf der Feststellung, — die im Grunde von niemanden bestritten wird, — daß die Rationalisierung für den Unternehmer die zweckmäßigste und oft einzig mögliche Form darstellt, durch Verwendung arbeitsparender Methoden, also mittels Unkostensenkung eine Umsatzsteigerung herbeizuführen, um die Produktivität der Unternehmung zu erhöhen und die Rentabilität des Betriebes gegenüber der Konkurrenz zu behaupten. Ferner stellt sie fest, daß die „technische Rationalisierung zunächst Arbeitskräfte freisetzt"[90]) und daß durch Maschineneinführung eine bestimmte Arbeitseinsparung möglich ist, welche den Beschäftigungsgrad herabzudrücken vermag. Ebenso stellt sie fest, daß im Zuge einer oft übertriebenen Rationalisierung nicht immer auf die Person und das Lebensschicksal des Arbeiters Rücksicht genommen worden ist, und daß „technische Fortschritte nicht ohne weiteres sozial-ökonomische Fortschritte sind"[91]).

Wie verhält sich nun diese Anschauung der Wirklichkeit gegenüber? Sie beruht auf der Verwechslung, daß Rationalisierung gleichbedeutend sei mit Maschineneinführung, und daß die Arbeitslosenziffer als direkte Auswirkung dieser Maschineneinführung und der daraus hervorgehenden Ueberproduktion anzusehen sei. Dem können wir entgegen halten, daß, so wenig man behaupten kann, daß Rationalisierung mit Maschineneinführung identisch ist, so wenig kann von einer Ueberproduktion schlechthin gesprochen werden. Diese beruht nur auf einem „Mißverhältnis zwischen den zur Verfügung stehenden Gütern und den ungesättigten Bedürfnissen", d. h. auf einer „Disproportionalität der einzelnen wirtschaftlichen Gebiete"[92]).

Auch gegen die Marx'sche These kann eingewendet werden, daß mit wachsender Rationalisierung steigende Nachfrage nach Arbeitskräften in anderen Gewerbebetrieben verbunden ist, und daß von jeher diejenigen Betriebe, in denen die „Mechanisierung der Arbeit", also die Rationalisierung, am weitesten fortgeschritten ist, die Beschäftigungsziffer, d. h. „die Anzahl der tätigen Personen

sogar ein gewisses Wachstum erfahren haben"[93]). Dazu kommt, daß die Zunahme der Maschinenverwendung in der Fertigindustrie gerade eine Steigerung der Arbeiterzahl in der Maschinenindustrie voraussetzt.

Wir können daraus ersehen, daß, insofern es möglich ist, durch Rationalisierung Kostensenkung, Umsatzsteigerung und Erhöhung der Konkurrenzfähigkeit eine Verbilligung der Produkte zu erreichen und damit einer breiteren Konsumentenschicht die Möglichkeit zu geben, sich diese Produkte zu erstehen, die Arbeitslosigkeit immer wieder kompensiert werden kann.

Daß von einer restlosen Aufsaugung der freigewordenen Arbeitskräfte nicht gesprochen werden kann, ergibt sich aus der Tatsache der ständigen wirtschaftlichen Veränderungen, „Mode- und Bedarfsverschiebung, Anwendung neuer technischer Erfindungen und der saisonbedingten Gewerbezweige"[94]). Selbst wenn dieses möglich wäre, so verbleibt für viele Arbeiter immer noch eine Differenz zwischen der Freisetzung und der Wiedereinstellung in den neuen Betrieb, deren Wirkung auf den Arbeiter nicht übersehen werden darf.

Damit aber stehen wir inmitten des eigentlichen sozialen Problems der Arbeitslosigkeit. Nämlich der Tatsache, daß „monatelange Arbeitslosigkeit nicht nur zur Entwöhnung von der Arbeit führt, mehr noch, sie bedeutet für den von ihr Betroffenen eine außerordentlich psychische Belastung, die nicht nur vorübergehend, sondern oft genug dauernde Herabminderung der Arbeitsproduktivität"[95]) und der gesamtmenschlichen Fähigkeiten bewirkt.

Wir müssen somit die Frage stellen, wie können die nur vorübergehend oder gar auf längere Zeit beschäftigungslos gewordenen Menschen, also diejenigen Arbeiter, die „nicht mehr in derselben Branche Beschäftigung finden"[96]), oder die auf Grund einer langanhaltenden Arbeitslosigkeit „körperliche und geistige Mängel aufweisen"[97]), die ihnen jede Aussicht, dauernde Beschäftigung zu finden, ungeheuer erschweren, wie können die auf die neuen Arbeitsgelegenheiten umgeschult und dem Volk als vollwertige Glieder erhalten werden?

Damit aber erhalten die wirtschaftspädagogischen Aufgaben der Umschulung, d. h. der „Schul- und Fachbildung"[98]) neben der Arbeitsvermittlung, der Verteilung der Arbeiter an die ihnen entsprechenden Arbeitsstellen als Mittel der Arbeitslosenhilfe erhöhte Bedeutung. Denn es ist nicht möglich, daß die materiellen Hilfen der ohne Selbstverschulden ihrer Arbeitsstelle Beraubten und monatelang zur Untätigkeit verurteilten Menschen in der Krisen- und Wohlfahrtsunterstützung einen genügenden Ersatz finden.

Daraus ersehen wir, daß die Mittel zur Ueberwindung der Arbeitslosigkeit und der Heilung der durch sie bedingten sozialen Schäden: des Verlustes an geistigen und sittlichen Kräften, an Selbstvertrauen und Glauben an die Menschen, neben der Erfüllung rein marktwirtschaftlicher Bedingungen: die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten (Arbeitsbeschaffung), die Organisierung der Arbeitsvermittlung und Verteilung, sowie „Wohnungsbeschaffung, Umsiedlung“[99]), Arbeitszeitverkürzung und Lohngestaltung, und neben der „produktiven Erwerbslosenfürsorge“: die Arbeiter „nützliche Arbeit verrichten zu lassen, um sie vom Müßiggang“[100]) zu befreien, vor allem sozialpädagogische Aufgaben, die Umschulung und charakterliche Erziehung des Arbeiters zur Voraussetzung haben. Dieses Ziel finden wir in hohem Maße den „Erziehungsaufgaben des Arbeitsdienstes“[101]) zugrunde liegen. Mit diesem scheint ein neuer Weg der Ueberwindung der Arbeitslosigkeit und der Befreiung des Arbeiters aus der Stellung als Objekt der Wirtschaft und die Heilung der sozialen Schäden: der Minderwertigkeit und seelischer Zerrissenheit als Folge der Arbeitslosigkeit und Ausgestoßenseins aus der Gemeinschaft aufgezeigt zu sein.

Die Frage, wie verhält sich der Arbeiter gegenüber der Rationalisierung, kann durchaus im positiven Sinne beantwortet werden. Denn, trotzdem Millionen von Arbeitern die zermürbenden Erlebnisse der Erwerbslosigkeit durchgemacht haben, trotzdem sie ungeheure Opfer bringen mußten in materieller und seelischer Hinsicht, Opfer an Selbstbewußtsein und persönlicher Selbständigkeit, wird man nicht behaupten können, daß die Arbeiter gegen die Rationalisierung oder Mechanisierung der Arbeit eingestellt sind. Im Gegenteil, der heutige Arbeiter weiß, daß die Arbeitsteilung und Rationalisierung auch für ihn einen Fortschritt bedeuten, dessen Verzicht einen Rückfall in primitive, unsoziale und längst überwundene Zustände zur Folge haben würde. Der Arbeiter anerkennt durchaus die wirtschaftlichen Notwendigkeiten und die für jeden Betrieb geltenden Bedingungen der Rationalisierung und Mechanisierung der Arbeit als berechtigt an.

III. KAPITEL.

Die Stellung des Unternehmers im modernen Industriebetrieb und sein Verhältnis zum Arbeiter.

1. Abschnitt.

Die Unternehmerpersönlichkeit der frühkapitalistischen Epoche und ihr Verhältnis zum Arbeiter.

Im mittelalterlichen Gewerbe gehörten „Meister, Gesellen und Lehrlinge derselben sozialen Schicht an“[102]). Die Regelung der persönlichen Beziehungen untereinander erfolgte durch die überbetriebliche Zunftorganisation. Mit der Auflösung dieser patriarchalischen Arbeitsverfassung lösen sich auch die Gemeinschaftsbeziehungen unter den Zunftgenossen auf.

An die Stelle der obrigkeitlichen Regelung der Zunftverfassung tritt nun, wie wir früher festgestellt haben, begünstigt durch die Entwicklung der Technik, des Verkehrs, der Entstehung neuer Absatzgebiete, der Ausweitung des Bedarfs, das Verlags- und Fabriksystem. Der Verleger „ein Händler oder Kaufmann übernimmt nun die Organisation der Produktion handwerksmäßiger Produzenten“[103]) und die Regelung des Absatzes und somit die Bestimmung der Arbeitsbedingungen auf eigene Verantwortung. Auf dieser Eigenverantwortung und dem Risiko des Unternehmers, welche durch die Erweiterung und Vergrößerung der Produktion und durch die Größe des Betriebs und durch die Anzahl der beschäftigten Personen immer größer wurde, gründet sich die selbständige Einzelunternehmung, mit der wir uns nun zu beschäftigen haben.

Durch die Einführung der Gewerbefreiheit, wonach „jede unbescholtene Person einen selbständigen Gewerbebetrieb gegen Lösung des Gewerbescheines“[104]) zu eröffnen in der Lage war und dem liberalen Grundsatz: „daß jeder nur so viel erhält, als er leistet“[105]), wurden die letzten Reste der obrigkeitlichen Zunftverfassung beseitigt. Die Folge war, daß jeder, der die Fähigkeit besaß, auf einem bestimmten Gebiete etwas zu leisten und die zukünftigen Bedarfsaussichten, die wachsende Bevölkerung, den technischen Fortschritt und die Marktverhältnisse auszunützen und zu überschauen imstande war, dem stand der Weg zum wirtschaftlichen Aufstieg offen. Der wirtschaftliche Erfolg hing also weitgehend von der persönlichen Tüchtigkeit und den besonderen Fähigkeiten des Einzelnen ab.

Ausgestattet mit solchen persönlichen Eigenschaften, Schöpferkraft, Wagemut und Erfindergeist und wirtschaftlicher Voraussicht, tritt die frühkapitalistische Unternehmerpersönlichkeit in die Geschichte ein. Daß diese vorausschauenden individuellen Fähigkeiten

des Unternehmers, sein Weitblick und Schaffenskraft nicht das Privileg einer bestimmten Klasse sein konnten, wie Marx behauptete, sondern in allen Schichten vertreten war, können wir daraus entnehmen, daß „in erheblicher überwiegender Zahl, die Unternehmerpioniere aus den Kreisen der Handwerker, des Kaufmannsstandes, vielfach auch aus dem Bauerntum hervorgegangen“[106]) sind. Ebensowenig kann behauptet werden, daß Kapitalbesitz, also „Eigentum an Produktionsmitteln“[107]) die persönliche Befähigung, Intelligenz, Selbstvertrauen und Energie, also Eigenschaften, die Voraussetzung jedes Unternehmers sind, ersetzen können.

Den ersten Unternehmern standen auch noch keine modernen Geld- und Kreditinstitute zur Seite, durch welche sie ihren Kapitalbedarf hätten befriedigen können. Ein großer Teil der heute so riesenhaft vor uns stehenden Unternehmungen haben aus bescheidenen Anfängen, ohne jegliche äußere Hilfe, also oft unter den schwierigsten Bedingungen, durch unermüdlichen Fleiß, durch technisch-organisatorisches Können zu immer größerem Ansehen und Reichtum sich emporgearbeitet.

Nicht das reine Gewinnstreben oder der bloße Gelderwerb waren die Triebfeder der Unternehmerpioniere, vielmehr waren es das Bewußtsein persönlicher Tüchtigkeit und Schaffenskraft, sowie die Fähigkeit, mit geistigem Weitblick die Marktverhältnisse zu überschauen und der Wille, mit den besten Produkten dienen zu können. Dieses Streben, mit Hilfe technischer Erfindungen immer vollkommenere Güter herzustellen und den Markt mit Qualitätswaren zu erobern, also die Konkurrenz durch bessere und billigere Produkte zu überwinden, stellt eine der positiven Seiten der frühkapitalistischen Unternehmerpersönlichkeit dar. Alfred Krupps „glühender Ehrgeiz, allmählich der anerkannte Stahllieferant für den gesamten deutschen Markt zu werden und die englischen Fabrikate endgültig zu verdrängen“[108]), führt uns dieses Streben deutlich vor Augen.

Wie gestaltete sich nun das Verhältnis zur Arbeiterschaft? Das Vorhandensein einer noch völlig unerfahrenen, in der Beherrschung der neuen Arbeitsmethoden gänzlich unkundigen Arbeiterschaft, erforderte vom Unternehmer ein besonderes Eingehen, „ein Anlernen des einzelnen Arbeiters“[109]) für bestimmte Tätigkeiten innerhalb des Betriebes zwecks Heranbildung eines gelernten und qualifizierten Arbeiterstammes. Durch dieses Mit- und Nebeneinanderarbeiten von Arbeitern und Vorgesetzten, bzw. Unternehmern, entstand ein gewisses Zusammengehörigkeitsgefühl, ein gegenseitiges Treue- und Verantwortungsbewußtsein, das wir als Patriarchalismus bezeichnen.

Das Ziel des patriarchalischen Unternehmers war, den „Werkangehörigen mehr zu geben, als die bloße Arbeit vermitteln kann“[110]). „Das Schicksal meiner Arbeiter“, sagte Hartwig Holler, „ist mir vom Beginne meiner Unternehmung an nie gleichgültig, vielmehr stets Gegenstand meiner ernstlichen Sorge gewesen“[111]). Diese Sorge, „der arbeitenden, zu oft notleidenden Klasse Erwerb zu geben“ und dem Arbeiter „in Krankheit und bei unvorhergesehenem Unglück und im Alter“[112]) zu helfen, führte schon frühzeitig zu Wohlfahrts- und Fürsorgeeinrichtungen und Krankenkassen im Betrieb.

Aus dieser über die Werkstatt ausgedehnten patriarchalischen Fürsorge entwickelte sich allmählich eine Bevormundung, welche „dem Arbeiter bis in sein Privatleben hinein vorschrieb, wie er sich zu benehmen habe“[113]). Daß die Arbeiter diese Uebertragung der familiären Fürsorge des Unternehmers ablehnten und als Eingriff in ihre persönliche Freiheit empfanden, zeigte, daß die Arbeiter sich selbständig und mündig geworden fühlten. Der Arbeiter empfand die Herrschaft des Unternehmers im Betrieb wie sie durch die Festsetzung der Dauer und der Art der Arbeit und die Lohngestaltung zum Ausdruck kam, erniedrigend, weil sie ihm willkürlich, ohne Anerkennung der Person und ohne Berücksichtigung des Menschen schien. Der Arbeiter fühlte sich dadurch nur als Objekt oder Betriebsmittel zum Zwecke des Gelderwerbes. In dieser Empfindung des Arbeiters dem Unternehmer gegenüber müssen wir den Ausgangspunkt des Gedankens der Ausbeutung im Bewußtsein des Arbeiters suchen.

Dieses Gefühl, ausgebeutet zu werden, wurde noch verstärkt durch die mit der Entwicklung zum Großbetrieb verbundenen Entfremdung, Versachlichung und Entpersönlichung des Verhältnisses zwischen Arbeiter und Unternehmer. An die Stelle des früheren patriarchalischen Treue- und Gemeinschaftsverhältnisses tritt mit der Vergrößerung des Betriebes und der Hierarchie von Vorgesetzten das abstrakte, völlig unverbindliche Lohn-Arbeitsverhältnis. Und entgegen des einseitigen Herrschafts- und Bevormundungsverhältnisses der Unternehmer treten nun die Forderungen der Arbeiter nach Koalitionsfreiheit, Mitbestimmungsrecht und die Rechte der Anerkennung der Person im Betrieb. Beim Unternehmer bildet sich allmählich der Herr-im-Hause-Standpunkt heraus und beim Arbeiter durch den immer stärker werdenden Einfluß des Marxismus das Klassenbewußtsein. Wie dieses Verhältnis im weiteren sich ausgewirkt hat, werden wir im folgenden Abschnitt behandeln.

2. Abschnitt.

Die moderne Unternehmerpersönlichkeit und ihr Verhältnis zum Arbeiter.

Wie wir aus der Geschichte der modernen Industrie entnehmen können, haben sich nicht wenige der heutigen Großunternehmungen aus bescheidenen Anfängen durch unermüdlichen Fleiß, Tatkraft und Schaffensfreude ihrer Begründer zu ihrem gegenwärtigen Ansehen emporgearbeitet. Nicht die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Klasse oder der Kapitalbesitz allein bildeten die Voraussetzungen dafür, einen Betrieb erfolgreich führen zu können und die Schwierigkeiten und Hindernisse, welche sich jeder Unternehmung durch die Markt-, Absatz- und Produktionsverhältnisse in den Weg stellten, zu beseitigen, sondern die individuellen Fähigkeiten des Einzelnen, sein Weitblick und sein technisch-organisatorisches Können. Auf diesem individuellen Können, also auf den schöpferischen Eigenschaften „Erfinder, Entdecker, Eroberer“[114]), beruht die Bedeutung und die besondere Stellung der Unternehmerpersönlichkeit im modernen Wirtschaftsleben.

Der Unterschied des modernen Unternehmers gegenüber der frühkapitalistischen Unternehmerpersönlichkeit gründet sich nicht so sehr auf der Verschiedenheit der schöpferischen Fähigkeiten, der Schaffenskraft und Freude an der Arbeit, als vielmehr auf der Verschiedenheit der Aufgaben und der weit umfangreicheren marktwirtschaftlichen Beziehungen. Während die ersten Unternehmerpioniere noch Betriebsleiter, Organisator und Kaufmann in einer Person waren und ihre ganze Aufmerksamkeit „auf die gewissenhafte Herstellung ihrer Erzeugnisse“[115]), also auf Qualität und Absatz derselben verwandten, eine Aufgabe, die heute „vorwiegend speziell vorgebildeten Angestellten überlassen ist“[116]), zwingen die internationale Konkurrenz und die bedeutend größeren wirtschaftlichen Verflechtungen den modernen Unternehmer, sein Hauptaugenmerk auf die Marktverhältnisse: Beeinflussung der Bedürfnisse und konkurrenzfähige Preisgestaltung zuzuwenden.

Zur Erfüllung dieser Aufgaben mußte der moderne Unternehmer besonders dazu befähigte Leute anstellen: kaufmännisch und organisatorisch Begabte, deren Hauptkenntnisse in der Marktbeherrschung und in der organisatorischen Ausgestaltung der Produktions-, Absatz- und Preisverhältnisse lagen. Es waren dies der Betriebsleiter oder der Generaldirektor, meist „tüchtige Kaufleute und bekannte Finanziers“[117]), die auf Grund der Entstehung der Bank- und Kreditinstitute und im besonderen durch die Bildung von Aktiengesellschaften die finanziellen Beziehungen und den rein erwerbsmäßigen ökonomischen Bedingungen vorstehen konnten.

Mit diesen Betriebsdirektoren: „Kaufmann, Organisator, Finanzgenie“[118]), trat ein ganz neuer Unternehmertyp und Wirtschaftsführer in die Geschichte ein. Wir begegnen ihm besonders im Vorstand und Aufsichtsrat der neuerstandenen Unternehmungsform, der Aktiengesellschaft und verwandten gesellschaftlichen Unternehmungen. Dort erhalten sie die gesamtbetriebliche Leitung und Verantwortungsfunktion in ihre Hand.

Der Gesichtspunkt, nach dem diese angestellten Betriebsdirektoren handeln und ihre Aufgaben und Verpflichtungen gegenüber den „Aktionären, Banken, Dachgeselkschaften, Kartell-Abmachungen usw.“[119]) zu erfüllen haben, ist das Prinzip des Gewinnstrebens, die Erreichung der Rentabilität der Unternehmung. Dieses können wir aus folgenden Worten Emil Kirdorfs[120]) entnehmen: „Die Industrie, es ist dies ihre Pflicht, muß Geld verdienen, sonst hat sie ihren Beruf verfehlt und ist schlecht“. Dasselbe Ziel betont Emil Rathenau[121]), wenn er sagt: „Wir müssen Geld verdienen, eine andere Aufgabe haben wir nicht, dafür sind wir angestellt. Wir haben nur dann unsere Schuldigkeit getan, wenn das Unternehmen großen Gewinn bringt.“

Wenn dieses Prinzip des Gewinnstrebens von dem modernen Unternehmer nicht mehr in dieser Form in den Vordergrund gerückt wird, so liegt es doch als Hauptzweck der modernen Unternehmung zugrunde. Diese rechnungs- und erwerbsmäßige Einstellung des modernen Unternehmers folgt aus der engen Verflechtung der Unternehmung mit den Banken. Auf dem Umwege über den Geld- und Kreditverkehr, insbesondere der großen Kapitalgesellschaften, beeinflussen die Banken die Wirtschaftsunternehmungen. Sie kontrollieren und übernehmen dadurch nicht selten die Leitung der Unternehmung und bestimmen infolgedessen die Haltung des Unternehmers zum Arbeiter.

Ein weiterer Grund für die rein erwerbsmäßige und kaufmännische Einstellung des Unternehmers sind der Zwang der marktwirtschaftlichen Verhältnisse, die Verantwortung und das Risiko der Produktion, die Anzahl der beschäftigten Personen und die Abhängigkeit des einzelnen Unternehmers von den gesamtwirtschaftlichen Bedingungen. Denn in einem großen Industriebetrieb bedeutet jede Handlung, die im Ganzen gesehen einen geringen Fehler darstellt, und die im Sinne der Betriebsorganisation als unrationell und unökonomisch gilt, für die Gesamtproduktion höhere Kosten und damit Verteuerung der Produkte und infolgedessen geringere Rentabilität der Unternehmung.

Diese für jede Unternehmung geltenden Gesetze der Kostenersparung und Rentabilität sind es, welche in hohem Maße der modernen Unternehmerpersönlichkeit ihre Haltung und Einstellung

gegenüber dem Arbeiter vorgeschrieben haben und damit ihr Verhältnis zum Arbeiter bestimmten.

Wir sehen also, wie durch die fortschreitende Industrialisierung, durch die Ausweitung großbetrieblicher Produktion: Arbeitsteilung und Betriebsorganisation und besonders durch die engen Kapitalverflechtungen mit den Banken an die Stelle des Patriarchalismus und Zusammengehörigkeitsverhältnisses des frühkapitalistischen Unternehmers die Selbstbestimmung oder der Herr-im-Hause-Standpunkt des modernen Unternehmers tritt. Dieser Herr-im-Hause-Standpunkt des modernen Unternehmers und der Wille der Alleinherrschaft oder Selbstbestimmung im Betrieb beruhen darauf, daß mit der Erweiterung der wirtschaftlichen Aufgaben die Anforderungen der Unternehmerpersönlichkeit an Weitblick, Wagemut und Entschlossenheit sich bedeutend erhöhten. Aus dieser verstärkten Eigenverantwortung und Vergrößerung der Aufgaben wuchs beim Unternehmer das Bewußtsein der Bedeutung des Wertes der Persönlichkeit.

Dieses Bewußtsein der Eigenverantwortung und Selbständigkeit des Unternehmers wurde verstärkt durch die in seiner Hand vereinigten Machtfülle als Wirtschaftsführer die Fäden der gesamten Produktion, des Absatzes, der Preisgestaltung und die Verteilung der Arbeiter im Betrieb in seiner Hand zu haben, überschauen zu können und selbständig danach zu disponieren. Darauf gründet sich auch das Gefühl der Unersetzlichkeit und der Alleinherrschaft im Betrieb, sowie das Bestreben jede Mitbestimmung und jeden persönlichen Willen der Arbeiter zu unterbinden.

Die folgenden Worte Alfred Krupps[122]) an seine Mitarbeiter bringen diese Haltung sehr deutlich zum Ausdruck: „Ich gebe den Herren die freie Stellung nach meinem Willen und Grundlagen zu arbeiten". Und an anderer Stelle führt er weiter aus[123]) „Was ich erstreben will, ist, daß nichts abhängig sein soll von dem Leben oder dem Dasein einer bestimmten Person, daß mit derselben kein Wissen und keine Funktion entweiche, daß man die Vergangenheit der Fabrik, sowie die wahrscheinliche Zukunft derselben im Büro der Hauptverwaltung studieren und übersehen kann, ohne einen Sterblichen zu fragen." In diesen Worten sehen wir die äußerste Versachlichung und Entpersönlichung im Verhältnis des Unternehmers zum Arbeiter zum Ausdruck kommen.

Für den Arbeiter bedeutet die Betonung des „Herr-im-Hause-Standpunktes, der absoluten Selbstbestimmung im Betrieb und die völlige Auslöschung der Person eine Verstärkung der Empfindung nur als Objekt oder Mittel zu wirtschaftlichem Erfolg angesehen zu werden. Dieses Erleben der Arbeiter wurde verstärkt durch die Arbeitsteilung und Großbetriebsorganisation, durch die Speziali-

sierung und Maschinisierung der Arbeit und durch die Hierarchie von Vorgesetzten, welche dem Arbeiter jede Mitbestimmung und Selbstverantwortung bei der Arbeit wegnahmen und durch die rein geschäftsmäßigen, unpersönlichen Beziehungen des Lohnarbeitsvertragsverhältnisses ersetzten.

So war der Arbeiter in dreifacher Weise in Abhängigkeit vom Unternehmer gekommen, ohne daß dieser ihm ein entsprechendes, dem Wert und der Bedeutung der Person gerecht werdendes Aequivalent gegeben hätte:

1. die Abhängigkeit durch den Arbeitsvertrag,
2. die Unterordnung unter die Betriebshierarchie,
3. die Eingliederung in die Arbeitsteilung und Arbeitsorganisation.

Die Folge war, daß die Arbeiter, begünstigt durch den gewerkschaftlichen Zusammenschluß, gegen diese Abhängigkeiten und Beschränkung der persönlichen Freiheiten, also gegen den einseitigen „Herr-im-Hause"-Standpunkt der Selbstbestimmung im Betrieb Stellung nahmen und die Forderungen auf Mitbestimmung bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen erhoben. Die Arbeiter suchten außerhalb des Betriebes in der gewerkschaftlichen Vereinigung dasjenige, was ihnen im Betrieb durch den „Herr-im-Hause"-Standpunkt und durch die Arbeits- und Betriebsorganisation genommen war, nämlich die Eigenbestimmung und Selbstverantwortung und Anerkennung der Persönlichkeit.

Daß diese Forderungen der Arbeiter weder von den Unternehmern noch von den Führern der Gewerkschaften in ihrer tieferen Bedeutung verstanden wurden, beweisen die immer stärker in Erscheinung tretenden Gegensätze der weiteren Betonung des „Herr-im-Hause"-Standpunktes und der Hervorkehrung des Klassenkampfprinzips. Inwieweit die Verschärfung dieser Gegensätze auf einem Versagen des Unternehmers beruht, werden wir im folgenden Abschnitt behandeln.

3. Abschnitt.

Das Versagen des Unternehmers gegenüber den Arbeiterproblemen.

So großartig und bedeutend für den gesamten wirtschaftlichen Fortschritt die Leistungen der Unternehmer auf technisch-ökonomischem und organisatorischem Gebiete sind, so gering und unbedeutend sind sie in der Behandlung und Führung der Menschen im Betrieb. Dieses Versagen des Unternehmers gegenüber dem Arbeiter können wir auf Grund der bisherigen Ausführungen folgendermaßen kennzeichnen.

Die Einstellung z. B., mit welcher der Unternehmer, unter Ausnützung der wirtschaftlichen Schwäche des Arbeiters, kraft seines Selbstbestimmungsrechtes die Arbeitsbedingungen: Lohnhöhe, Arbeitszeit und Anordnung der Arbeit regelte, ohne dabei auf die Person des Arbeiters, den Menschen Rücksicht zu nehmen, zeigt, wie wenig Verständnis er für den Wert und die Bedeutung der Persönlichkeit des Arbeiters hatte. Daß mit dem Recht, über die Arbeitskraft verfügen zu können, zugleich eine Pflicht verbunden ist, auf den Träger derselben, den Menschen, acht zu geben, wurde nicht erkannt. Man beachtete nicht, daß die Betrachtung und Behandlung des Arbeiters als Objekt oder bloßes Betriebsmittel und die Gleichsetzung mit einer Ware für ihn „die Herabwürdigung und Entpersönlichung zu einem produzierenden Ding“[124]) und die tiefste Erniedrigung als Mensch bedeutete.

Es wurde auch vollständig übersehen, daß dem Arbeiter, dem durch die Betriebsorganisation und Unterordnung unter die Befehlsgewalt der Vorgesetzten und durch die Mechanisierung der Arbeit weitgehend das selbständige Denken, Mitverantwortung und Selbstbestimmung bei der Arbeit genommen ist, nicht nur jedes lebendige Verhältnis zu der Arbeit und zur Unternehmung verlieren mußte, sondern im Gegenteil zur Kritik und Auflehnung gegen diese Unternehmerhaltung geradezu gezwungen worden ist. Durch die Tatsache, daß man alle Verpflichtungen zwischen Unternehmer und Arbeiter in dem auf dem Eigeninteresse beruhenden und auf den Menschen übertragenen ökonomischen Prinzip der Leistung und Gegenleistung nahezu erschöpft glaubte, verzichtete man von vornherein auf die Mitarbeit des Arbeiters im Betrieb und löschte damit die innere Anteilnahme des Arbeiters an seiner Tätigkeit aus.

Die Unternehmer hatten nicht verstanden zu berücksichtigen, was schon Lassalle[125]) in seinem 1861 veröffentlichten Werk „System der erworbenen Rechte“, in den Mittelpunkt stellt: „In sozialer Beziehung steht die Welt an der Frage, ob heute, wo es kein Eigentum an der unmittelbaren Benützbarkeit eines anderen Menschen mehr gibt, ein solches auf seine mittelbare Ausbeutung existieren solle.“ Dieses wurde ebenso wenig erkannt, wie der schon viel früher von Robert Owen[126]), dem ersten und größten Sozialpädagogen seiner Zeit hervorgehobene Gedanke, daß „es zuletzt doch mehr wert sei, auf geistigem Wege auf die Menschheit einzuwirken, als unmittelbar durch die Praxis“, nachdem alle seine Versuche „durch bessere Umstände“, also durch materielle Besserstellung und Lohnerhöhung usw. „bessere Menschen erziehen zu wollen“ fehlgeschlagen haben.

Aber trotzdem diese Resultate der Welt verkündet wurden, glaubten die Unternehmer in der Bereitstellung und Gewährung der Arbeitsmöglichkeiten, sowie in der Auszahlung des Lohnes, ihre Verpflichtungen gegenüber den Arbeitern erfüllt zu haben. Für tiefere als nur ökonomische Fragen: Erziehung und Weiterbildung der bei der Arbeit verkümmerten und unausgenützten geistigen Kräfte, hatte man, wie wir aus den folgenden Beispielen der Geschichte der modernen Industrie entnehmen können, geringes Interesse.

So formuliert Prince Smith[127]), ein Hauptvertreter der liberalistischen Anschauung, die „sogenannte Arbeiterfrage" dahin: „Wie läßt sich die wirtschaftliche Lage der Lohnarbeiter plötzlich verbessern, unabhängig von der allgemeinen Hebung des Volkshaushaltes?" Und er empfiehlt für die Besserung der Lage der Arbeiter nichts anderes als „arbeiten und sparen". Derselben im ersten Drittel des neunzehnten Jahrhunderts weitverbreiteten Einstellung begegnen wir in der auf Malthus'scher Grundlage beruhenden Anschauung, „daß der blind waltende Naturtrieb der Kindererzeugung die Ursache des sozialen Elendes sei"[128]), wodurch dem Unternehmer jede Verantwortung und Verpflichtung, von sich aus selbst etwas zur Besserung der Lage des Arbeiters beizutragen oder sich überhaupt Gedanken darüber zu machen, abgenommen wurde.

Allein aus einer solchen Haltung des Unternehmers können wir verstehen, wenn Gobden[129]) im Jahre 1842 „im Namen der Freiheit gegen das Schutzgesetz, das die Arbeitszeit für Kinder und Frauen in der Textilindustrie auf zehn Stunden" festsetzte, gestimmt hat. Oder wenn trotz eingehender Untersuchung im Jahre 1818 und behördlichen Bestätigung der traurigen Verhältnisse der rheinischen Fabrikkinder erst dann eine Aenderung versprochen wurde, als im Jahre 1828 General v. Horn meldete, „daß in manchen Industriebezirken der Erfolg der Aushebung infolge der Kinderarbeit außerordentlich stark gesunken sei"[130]). Aber selbst das Inkrafttreten dieses ersten wichtigen sozialpolitischen Kinderschutzgesetzes konnte unter dem Einfluß der Unternehmer bis zum Jahre 1839 hinausgeschoben werden.

Man suchte solche Maßnahmen, wie Herkner[131]) betont, durch den Hinweis „auf das besondere Risiko, auf die Konkurrenz" und die Schwere der wirtschaftlichen Aufgaben zu rechtfertigen, vergaß aber dabei, daß auch der Arbeiter ein Risiko habe: nämlich „den Verlust der Arbeit, der Gesundheit und sein Leben aufs Spiel setzt".

Die Folge dieses Versagens der Unternehmer gegenüber den Arbeiterproblemen war, daß die Arbeiter innerlich unzufrieden und ablehnend dem Unternehmer gegenüber standen, und was noch von größerer Bedeutung ist, daß der Einfluß des Marxismus auf

die Arbeiterschaft und dadurch das Erstarken des Klassenkampfbewußtseins immer größer wurde.

Nun erst, durch das Erstarken der Arbeiterbewegung und durch die Stoßkraft, mit der sie ihre Ziele „der Freiheit und Würde der Arbeit und der Anerkennung der Person“[132]) durchzusetzen suchten, begann man sich mit sozialen Reformideen zu beschäftigen. Es waren also nicht Einsicht und inneres Verständnis für die besondere Lage der Arbeiterschaft, welche den Entschluß reifen ließen, sich mit sozialen Reformen zu befassen, sondern die Macht der Arbeiterschaft und die Hoffnung, „die gefürchtete sozialistische Revolution dadurch hintan halten zu können“[133]). Somit ist es nicht zu verwundern, daß die Arbeiter dieser Sozialreformbewegung, welche immer weitere Kreise in Anspruch nahm und in dem „Verein für Sozialpolitik“ und den sogenannten „Kathedersozialisten“ wissenschaftliche Unterstützung fanden, kein besonderes Verständnis entgegen brachten.

Die sozialpolitischen Maßnahmen, die unter dem Einfluß dieser Reformbewegung vom Staat „zum Schutze der Arbeit, der Person und Sicherung des Arbeitsentgeltes“[134]) erlassen wurden, konnten die sozialen Schäden des Arbeitsverhältnisses nicht heilen. Man beseitigte nur die allergröbsten Härten, nicht aber die eigentlichen sozialen Spannungen und Konflikte im Arbeitsvertragsverhältnis. Im Gegenteil, diese Spannungen und Gegensätze nahmen immer weiteren Umfang an und fanden in den um die Jahrhundertwende entstandenen Interessenorganisationen von Unternehmer und Arbeiter schärfste Ausprägung.

Auf der einen Seite sehen wir die Betonung des „Herr-im-Hause-Standpunktes und auf der anderen das Hervorheben des Klassenkampfprinzipes. Unter den Vertretern des Herr-im-Hause-Standpunktes ist vor Allen der Großindustrielle aus dem Saargebiet, Freiherr von Stumm[135]), hervorzuheben.“ Als Reichs- und Landtagsabgeordneter vertritt er den Standpunkt „der rücksichtslosen Gewaltanwendung des Staates gegenüber den Forderungen der Arbeiterschaft“. Der Gesetzentwurf, der sogenannte Zuchthausparagraph, „welcher jeden Arbeiter, der einen anderen an der Arbeit hindert, mit schwerster Strafe bedrohen sollte“[136]), war unter seinem Einfluß zustande gekommen.

Daß diese Methoden, die Arbeiterforderungen zu bekämpfen, nicht nur „ungeheure Erbitterung, Haß und Mißtrauen gegen Staat und Unternehmer“ in der Arbeiterschaft ausgelöst haben, sondern den Gegensatz noch vertieften, sehen wir aus folgendem Ausspruch Legiens[137]) aus dem Jahre 1911, der in das Bewußtsein von Millionen von Arbeitern immer von Neuem eingehämmert wurde: „Die Gewerkschaften gehen von der Ueberzeugung aus,

daß zwischen Kapital und Arbeit eine unüberbrückbare Kluft besteht, und daß eine Beseitigung des Lohn- und Ausbeutungsverhältnisses nur mit dem Mittel des Klassenkampfprinzipes durchgeführt werden kann".

Daraus ersehen wir, daß ein wahrhaftes Gemeinschafts- und Vertrauensverhältnis und Zusammenarbeiten im Betrieb unter den besprochenen Voraussetzungen: der Haltung des Unternehmers und der Methoden und Ziele der Gewerkschaften nicht möglich war. Dieses kann nur erreicht werden, wenn dem Arbeiter Gelegenheit gegeben wird,

1. durch Berufsschulung Sinn und Zweck seiner Arbeit durchschauen zu lernen,
2. die Möglichkeit im Betrieb aufzusteigen und
3. wenn ihm ein größerer Kündigungsschutz und eine gerechte Entlöhnung gewährleistet wird.

Dadurch wird es auch möglich sein, daß im Arbeiter innere Befriedigung und Freude bei der Arbeit sowie das Bewußtsein der Menschenwürde geweckt werden.

II. TEIL.

Die Neugestaltung der Sozialverfassung und die Wandlung der weltanschaulichen und erzieherischen Haltung der Arbeiter.

I. KAPITEL.

Das Ende der marxistischen und gewerkschaftlichen Anschauungen und der Neuaufbau der deutschen Arbeitsfront.

1. Abschnitt.

Die psychologischen Voraussetzungen des Marxismus im Schicksal und Bewußtsein des Arbeiters.

Jede ernsthafte Untersuchung über die Neugestaltung der sozialen und weltanschaulichen Probleme der Arbeiter wird notwendig von der Frage ausgehen müssen, wie kommt es, daß, trotz des Versuches in „allen Lagern das ganze 19. Jahrhundert hindurch die Eingliederung der Arbeiterschaft in die Gesellschaft“[138]) zu vollziehen, es nicht gelungen ist, einen Weg zu finden, dieses in die Wirklichkeit umzusetzen. Man wird weiter die Frage sich vorlegen müssen, worin ist es begründet, daß selbst bei hoch entwickelter Sozialpolitik: Arbeits- und Lohnschutz, Schutz der Person, Sozialversicherung usw., und trotzdem die materiellen Bedingungen: Arbeitszeit, Lohnhöhe, Urlaubsregelung, Mitbestimmungsrechte etc. gegenüber früherer Ausbeutung und Bedrückung weitgehende Besserung erfahren haben, die Unzufriedenheit und Entfremdung im Betrieb, sowie die Unsicherheit und Abhängigkeit des Arbeiters immer stärker und folgenschwerer geworden sind. Wie kommt es, so fragen wir weiter, daß trotz notwendigen Aufeinanderangewiesenseins beider Teile, Unternehmer und Arbeiter, durch die Arbeitsteilung und Betriebsorganisation eine wirkliche Zusammenarbeit und gegenseitiges Vertrauensverhältnis und Betriebsbewußtsein nicht zustande kamen?

Die Beantwortung dieser grundlegenden Fragen erfordert eine Auseinandersetzung mit folgenden in der Wirtschaft selbst begründeten Tatbeständen, die wir auf Grund der bisherigen Darstellungen wie folgt zusammenfassen können.

Es ist dies die Tatsache, daß mit der Entfaltung des industriellen Großbetriebes für die Arbeiterschaft zunächst eine wesent-

liche Verschlechterung der materiellen und seelischen Lage verbunden war und daß der rapide Aufstieg der Wirtschaft unter den größten seelischen und geistigen Opfern der Arbeiter sich vollzogen hat: Verlust der Persönlichkeit, Selbständigkeit und des Gefühls der Menschenwürde.

Also nicht nur, daß die Persönlichkeit des Arbeiters im Betrieb durch die Arbeitsorganisation und Betriebshierarchie immer mehr an Bedeutung verlor, die Arbeit selbst erforderte durch die Maschinisierung und Mechanisierung weitgehend geringere körperliche und geistige Kräfte und Selbstverantwortung, sodaß die Ausführung der Arbeit auf das Bewußtsein des Arbeiters seelisch abstumpfend und geistig herabmindernd wirken mußte. Der Arbeiter fand bei der Arbeit und im Betrieb nicht das entsprechende geistige Aequivalent, den inneren Halt und Freude an der Arbeit, wie es noch beim Handwerker der Fall war. Die Arbeit gab ihm keinen Lebensinhalt mehr, sie blieb ihm, weil ohne Wissen vom Sinn und Zweck seines Tuns, nur noch Mittel zum Gelderwerb, zur Erhaltung der Existenz, nicht aber sittliches Bedürfnis.

Daß man diese Tatbestände in ihrer Bedeutung und Wirkung auf das Schicksal und Bewußtsein des Arbeiters nicht genügend beachtete, noch wesentlich änderte, stellt eine der folgenschwersten Unterlassungen der vergangenen Jahrzehnte dar. Man richtete den Blick vorzugsweise auf die materielle Besserstellung: höhere Löhne oder auf technisch-ökonomische Vervollkommnung der sozialen und wirtschaftlichen Verhältnisse und übersah dabei, daß die sozialen Fragen und die Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses wesentlich in rechtlichen, psychologischen und weltanschaulichen Ursachen begründet liegen.

Dadurch, daß man vergaß, den Arbeiter als Persönlichkeit, als Mensch im Betrieb und bei der Arbeit zu werten und zu berücksichtigen, entstand im Arbeiter das Gefühl, ausgebeutet und unterdrückt, also willkürlich behandelt zu werden. Dieses Gefühl des Arbeiters wurde noch verstärkt durch die Aussichtslosigkeit, je einmal aufrücken zu können, also ständig dasselbe bleiben zu müssen und durch die fortwährende Angst der Ungewißheit des Verbleibens am Arbeitsplatz. In diesem „unabänderlichen lebenslänglichen Schicksal der Fabrikarbeit“[139]) in ökonomischer, beruflicher und sozialer Hinsicht sehen wir die psychologischen Voraussetzungen für die Aufnahme der Marxistischen Gedanken in der Arbeiterseele.

Also nicht Neid, Mißgunst oder Haß gegenüber den Besitzenden bilden den Grund, welcher die Arbeiter ursprünglich in Gegensatz zum Kapital oder dem Unternehmer brachten, sondern vor Allem das Gefühl, von aller Höherentwicklung und Entfaltung

der geistigen Fähigkeiten ausgeschlossen zu sein. Der Arbeiter fühlte sich aus der Kulturgemeinschaft ausgeschlossen und geistig isoliert, da ihm jede „unmittelbare Beziehung zu jeglichem kulturellen Leben und der Zugang zu den Bildungsmöglichkeiten gesperrt war“[140]). Er sah, wie zu dem Unterschied in Besitzende und Nichtbesitzende, ein solcher in Gebildete und Ungebildete hinzukam. Dieses Erlebnis verstärkte die Voraussetzung und innere Bereitschaft für die Bejahung des Marxismus.

Eine weitere Vertiefung der Aufnahmebereitschaft des Marxismus können wir durch die Entwicklung der Großstädte beobachten. Von hier beginnt der Marxismus, begünstigt durch das „Problem der Bevölkerungsdichte, der Mietskasernen, der Vorstadtsiedlung, Hinterhauswohnung, des engen Zusammenlebens und miteinander nach Hausegehens“[141]), also durch die massenpsychologische Wirkung, wie Engels sagt[142]) „zur proletarischen Denk- und Weltanschauung“ zu werden.

Wir sehen daraus, daß die psychologischen Voraussetzungen, also der geistige Boden für die Aufnahme des Marxismus im Arbeiterbewußtsein, nicht ausschließlich in wirtschaftlichen Verhältnissen beruhen, sondern vor Allem in der Unfähigkeit der Führenden lag, an der Entpersönlichung des Arbeiters und seinem bedrückenden Lebensschicksal etwas zu ändern und ihn von der Unwissenheit, der gesellschaftlichen Deklassierung und damit von der Minderwertigkeit und geistigen Isolierung zu befreien. Erst dadurch konnte der Marxismus, von dem Engels[143]) sagt, „daß er weiter nichts ist, als der Gedankenreflex zwischen Produktionskräften und Produktionsweise“ oder „seine ideelle Rückspiegelung in den Köpfen der Klasse, die direkt unter ihm leidet, der Arbeiterklasse“ im Bewußtsein der Arbeiter so tief Wurzel schlagen.

Aber was ist es, so müssen wir fragen, was im Marxismus auf den Arbeiter so ungeheuren Eindruck machte und auf ihn wie ein „neuer Glaube“, wie ein „neues Evangelium“[144]) wirkte. Im Marxismus wurde dasjenige wissenschaftlich formuliert und dem Arbeiter vor das Bewußtsein geführt, was in ihm selbst unbewußt rumorte. Daraus erklärt sich das „elementare, das hartnäckige und zähe Festhalten“ an den Grundgedanken des Marxismus in der deutschen Arbeiterschaft.

Dem Arbeiter war der Marxismus ursprünglich ein geistiges Aequivalent, ein innerer Ausgleich gegenüber seiner Unwissenheit und seelischen Zerrissenheit, sowie der äußeren Unsicherheit und Aussichtslosigkeit in seinem Schicksal.

Und in der Tat, wenige literarische Erscheinungen des vergangenen Jahrhunderts haben eine solche Verbreitung gefunden

und eine derart starke Wirkung auf Millionen von Menschen ausgeübt, wie die Schriften von Karl Marx und Friedrich Engels: „Kommunistisches Manifest", „Politische Oekonomie" und „Das Kapital". „Das Kapital" von Marx wurde zur Bibel der Arbeiterschaft[145]), die schlechtweg alles Wissenswerte enthielt. Die Kraft und die Begeisterung, mit welcher die Arbeiter diese Werke studierten, läßt sich nur verstehen*), wenn man bedenkt, welchen Einfluß die Kraft wissenschaftlicher Ueberzeugung und der Glaube an die wissenschaftliche Autorität auf den Arbeiter auszuüben vermag. Also die Macht „wissenschaftlicher Gedanken"[146]), mit welcher der Marxismus auftrat, waren es, welche auf den Arbeiter so riesigen Eindruck machten, weil er mit ihnen an den bestehenden Verhältnissen Kritik üben konnte.

So betont z. B. Engels[147]): „Die beiden großen Entdeckungen: materialistische Geschichtsauffassung und die Enthüllung der kapitalistischen Produktion mittels des Mehrwertes hatten den Sozialismus auf den realen Boden gestellt, ihn zur exakten Wissenschaft gemacht." Im selben Sinn spricht Bebel[148]) in seinem Aufruf an die Arbeiterschaft im Jahre 1881, wie Marx „den Mehrwert wissenschaftlich entdeckt und nachgewiesen" habe, und wie die „Arbeiterforderungen keine bloße Behauptung seien, sondern wissenschaftliche Lehren und Tatsachen, die noch von Niemand widerlegt werden konnten".

Daraus ersehen wir, daß die Bedeutung und Wirkung des Marxismus mehr darauf „was" er als Ziel aufstellte beruht, nämlich, dem Arbeiter dasjenige zu geben, was ihm die Gesellschaft versagte und was er durch das Arbeitsverhältnis verhindert war zu erhalten: Selbstbewußtsein und Anerkennung der Persönlichkeit und geistige Weiterbildung, also Befreiung der Arbeiterschaft von der einseitigen Kapitalherrschaft. Das Negativ-Utopische des Marxismus sehen wir „wie" er dieses Ziel zu erreichen suchte, indem er durch das Klassenkampfprinzip als einziges Mittel die soziale Lage des Arbeiters zu ändern suchte, im Arbeiter den Glauben an das Schöpferische im Menschen zerstörte und das Vertrauen zum Unternehmer in Haß verwandelte.

Diese negativ und geistig lähmende Wirkung des Marxismus auf das Bewußtsein des Arbeiters wurde verstärkt durch den Gedanken der Eigengesetzlichkeit der Wirtschaft, der Selbstaufhebung des Kapitalismus, wodurch im Arbeiter nicht nur jede

*) Es ist viel zu wenig bekannt und anerkannt, mit welchem Eifer die Arbeiter die Marx'sche Literatur verschlangen. Sie suchten mit Hilfe dieser Gedanken ihr Berufs- und Lebensschicksal zu verstehen; denn sie schienen ihnen Antwort zu geben auf viele Fragen und Erlebnisse, vor die sie sich täglich gestellt sahen.

Eigenverantwortung und jedes Selbstvertrauen, sondern jede innere Aktivität und jeder eigene Wille abstumpfen und das Gefühl der Minderwertigkeit entstehen mußten.

Daß diese Marxistische Weltanschauung, welche von sich selbst behauptet, „nicht auf Ideen und nicht auf geistigen Prinzipien“[149]) zu beruhen, welche das Bewußtsein der Menschen aus den materiellen Verhältnissen und alles kulturelle und politische Leben als „Ueberbau oder Gedankenreflex“[150]) betrachtet, und welche die Besserung der sozialen Lage von selbst entstehen läßt, allmählich in der Arbeiterschaft auf Widerspruch und Ablehnung gestoßen ist, ersehen wir allein aus der ungeheuren Aufspaltung und Zersplitterung derselben in viele weltanschaulich fundierte Richtungen und Organisationen. Aber wie diese Richtungen allmählich um ein neues Ziel und eine neue Idee sich kristallisierten und dadurch den Marxismus beseitigten, werden wir im folgenden Abschnitt betrachten.

2. Abschnitt.

Wesen und Bedeutung der Gewerkschaften und ihr Versagen gegenüber den erzieherischen und weltanschaulichen Fragen der Arbeiter.

Ehe wir auf die Fragen eingehen, worin besteht die Bedeutung der Gewerkschaftsbewegung und wie gestaltete sich ihr Einfluß auf die Arbeiterschaft, müssen wir erst ihren Ursprung, d. h. ihre materiellen und geistigen Voraussetzungen untersuchen. Erst dann können wir verstehen, warum die Selbsthilfebewegung der Arbeiter, die Gewerkschaften, welche ursprünglich noch auf national-erzieherischer und idealer Grundlage standen, aber unter dem Einfluß Marx'scher internationaler Gedanken von ihren eigentlichen Aufgaben: Erziehung und sozialrechtliche Vertretung der Arbeiter, abgelenkt und zu einem nur wirtschaftlich und politischen Klassenkampfinstrument geworden sind.

Lassalles[151]) Versuch, die Hebung der Arbeiterschaft mittels Produktivassoziationen zu erreichen, nach Vorbildern, wie sie bereits in andern Ländern vorhanden waren, aber in Gegensatz zu seinen Zielen nicht auf staatlicher Unterstützung, sondern rein auf der Selbsthilfe der Arbeiter beruhten (Pioniere von Rochdale), scheiterte an seinem frühzeitigen Tod, an ungenügender Vorbereitung und vor allem an den immer stärker in Erscheinung tretenden Marx'schen Grundsätzen „der internationalen Arbeiterassoziation“ in London[152]). Auch das „eherne Lohngesetz“, nach dem die Lohnhöhe stets um die Lebenshaltung des Arbeiters oszilliert, bedeutete die Verneinung des Selbsthilfegedankens der Arbeiter.

Einen ähnlichen ablehnenden Standpunkt gegen das Selbsthilfeprinzip der Arbeiter finden wir in den Marx'schen Frühwerken. Im „kommunistischen Manifest"[153]) lehnt er z. B. die berufliche Selbsthilfeorganisation der Arbeiter als Mittel, die Lage der Arbeiter zu bessern, ab. Dieselbe konsequente Ablehnung erfolgt in seinem „allgemeinen Gesetz der kapitalistischen Akkumulation", wodurch jedes Streben der Arbeiter, durch eigene Kraft sich zu erheben, von vornherein zur Unmöglichkeit verurteilt ist.

Aber trotzdem Marx zunächst diesen ablehnenden Standpunkt einnahm, war er weit davon entfernt, die Bedeutung der Gewerkschaften zu verneinen. Im Gegenteil, er schätzte sie sehr bald „zur Durchsetzung von Lohn- und Arbeitszeitfragen"[154]) höher ein als die politische Bewegung. Sein Ziel war vor Allem um seine Ideen eine Bewegung zu kristallisieren, welche es sich zur Aufgabe machte, die Umgestaltung der Wirtschaft und Gesellschaft zu beschleunigen. Nur von diesem Gesichtspunkt aus können wir die folgenden Worte Marxens[155]) verstehen: „Alle politischen Parteien begeistern die Masse vorübergehend, die Gewerkschaften hingegen fesseln die Masse auf die Dauer. Nur sie sind imstande, der Kapitalmacht ein Bollwerk entgegen zu setzen." Mit diesen Worten hat Marx die geistige Zielsetzung der Marxistischen Gewerkschaftsbewegung umrissen und den Grundstein gelegt zu ihrem späteren Wirken, politisches Klassenkampfmittel und wirtschaftliche Zweckorganisation zu sein.

Die Hauptwurzeln und geistigen Voraussetzungen der Gewerkschaftsbewegung sind demnach folgende:

1. das früherwachte Gemeinschafts- und Zusammengehörigkeitsgefühl der Arbeiter,
2. der Einfluß der internationalen Marx'schen Klassenkampfideen,
3. das Vorbild der englischen Gewerkschaftsbewegung, „Trade Unions".

Aus diesem Gemeinschafts- und Bildungsstreben der Arbeiter gingen die ersten Arbeiterberufsorganisationen hervor.

Eine nicht minder bedeutende Ursache der Entstehung der Selbsthilfeorganisation der Arbeiter können wir in dem Versäumnis der Unternehmer feststellen: aus eigener Kraft etwas zur Besserung der sozialen Lage der Arbeiter beigetragen zu haben. Dieses gilt auch von den damals herrschenden staatlichen Arbeiterschutzbestimmungen, welche, anstatt das Grundarbeitsverhältnis, die Herrschaft über die Person des Arbeiters zu beseitigen, lediglich „allgemeine Verpflichtungen zur Fürsorge für Sicherheit und Hygiene des Betriebes"[156]) vom Unternehmer forderten. Die Arbeiter wurden dadurch gezwungen, zur Wahrung ihrer persön-

lichen Rechte und zur Mitbestimmung der Arbeitsbedingungen sich zusammenzuschließen.

Die Rechtsgrundlage eines solchen Zusammenschlusses bildete das im Jahre 1869 in Kraft getretene Koalitionsrecht der Gewerbeordnung. Dort heißt es § 152: „Daß alle Verbote und Strafbestimmungen gegen Gewerbetreibende, bzw. Gehilfen und Gesellen und Fabrikarbeiter wegen Verabredung oder Vereinigung zum Behufe der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen insbesondere mittels Einstellung der Arbeit oder Entlassung der Arbeiter aufgehoben sind".

Während noch vor der Einführung der Gewerbefreiheit jede Lohnbewegung unter das Strafgesetz fiel, konnte jetzt durch die gesetzliche Anerkennung des Koalitionsrechtes jederzeit Arbeitergewerksgenossenschaften gegründet werden. Der Zweck der Koalition, die Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen, setzte zu seiner Erfüllung den freien Arbeitsvertrag voraus und sanktionierte damit die Mittel zur Durchsetzung dieses Zieles: Streik und Aussperrung. Die materiellen Voraussetzungen der Gewerkschaftsbewegung sind also das freie Arbeitsvertragsverhältnis und das Koalitionsrecht.

Es vergingen mehrere Jahre, ohne daß die in Beruf- und Gewerkvereine zusammengeschlossenen Arbeitergenossenschaften größere Bedeutung erlangten.

Dieses änderte sich von Grund auf, als — nach dem Fall des Sozialistengesetzes — durch die Zusammenfassung der gewerkschaftlichen Organisation, in der „Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands" unter Führung Karl Legiens ein neuer Zug in die Bewegung kam. Mit fast 300 000 Mitgliedern trat diese im Jahre 1891 ins Leben und wuchs bis zum Jahre 1913 „in 47 Zentralverbänden zu über 2 500 000 Arbeitern und mit einem Vermögen von nahezu 90 Millionen Mark" zu immer größerer Macht heran[157]). Der Erfolg der praktischen Zusammenarbeit der Führer der Gewerkschaften mit den „bürgerlichen Sozialpolitikern"[158]) und des unmittelbaren Verhandelns mit den Unternehmern kam darin zum Ausdruck, daß bereits im Jahre 1907 trotz Gegnerschaft der Unternehmerverbände und jederzeitigen Rücktrittsrecht der Unternehmer bei Lohnabmachungen, nahezu 5 000 Tarifverträge für 111 105 Betriebe mit fast 1 Million Arbeitern abgeschlossen werden konnte.

Daß dieser Erfolg der Gewerkschaften, ihr wachsender Einfluß auf die öffentliche Meinung und Gesetzgebung, sowie ihr Selbständigkeitsstreben den Zielen der politischen Parteibewegung der Sozialdemokratie entgegen war, ersehen wir aus dem immer stärker werdenden Gegensatz zu dieser. Schien doch die gewerkschaftliche Praxis die Marx'sche Entwicklungstheorie zu wider-

legen. So war es auch den Zielen der sozialdemokratischen Partei entgegen, daß die Gewerkschaften im Gegensatz zu den ursprünglichen Absichten Marxens mehr Interesse für wirtschaftliche Besserstellung und Schulung der Arbeiter hatten, anstatt nur Mittel zur Durchsetzung politischer Forderungen zu sein. Aber trotz dieses Gegensatzes zur sozialdemokratischen Partei ist es den Gewerkschaften nicht gelungen, sich von dem geistigen und politischen Einfluß der Partei zu befreien. Im Gegenteil, die Verbundenheit mit der Partei wurde auf dem Mannheimer Parteitag im Jahre 1906 von Neuem bestätigt, indem beschlossen wurde, daß „bei Aktionen, die die Interessen der Gewerkschaften und der Partei gleichzeitig berühren, ein einheitliches Vorgehen herbeizuführen"[159]) sei.

Mit diesem Beschluß wurde das Vermächtnis des geistigen Urhebers der politischen Gewerkschaftsbewegung erfüllt, nämlich „die Organisation der Gewerkschaften und Partei zum Klassenkampfinstrument der Arbeiterklasse" zu machen. Und die Gewerkschaften wurden dadurch, wie Bebel schon im Jahre 1893 sagte, „die Vorbereitungsschule für die sozialdemokratische Partei"[160]).

Wenn wir nun die Frage stellen, welches waren die Ziele der Gewerkschaften und was haben sie zur Hebung der sozialen Lage beigetragen, dann müssen wir erst die Grundlage ihres Wirkens, nämlich die Bedeutung des freien Arbeitsvertrages kennzeichnen.

Das Ziel der Gewerkschaften, wie es von Legien betont wurde, ist, „dem Arbeitsverkäufer einen möglichst großen Anteil an der Arbeit zu verschaffen, also kurze Arbeitszeit, hohe Löhne, Schutz und Sicherheit zu gewähren"[161]). Es stellt die praktische Konsequenz des Arbeitsvertragsverhältnisses, des Standpunktes dar, die Arbeitskraft als Ware zu betrachten. Die Aufgaben und Ziele der Gewerkschaftsbewegung sind demnach nichts anderes als die „Vertretung der Interessen der Arbeiter gegenüber den Unternehmerinteressen"[162]), also die Stellung des Arbeiters auf dem Arbeitsmarkt günstig zu beeinflussen.

Diese Gewerkschaftstheorie finden wir zum ersten Mal in Deutschland im Jahre 1879 von Brentano wissenschaftlich formuliert. Er wendet sich dabei besonders gegen die von Lassalle vertretene Anschauung des „ehernen Lohngesetzes", der Zwecklosigkeit der Organisierung der Arbeiter zwecks Erreichung höherer Lebenshaltung und insbesondere gegen diejenigen, welche in der Behandlung der Arbeitskraft als Ware etwas Menschenunwürdiges und Unzeitgemäßes sehen.

Das besondere der Arbeitskraft, betont Brentano, bestehe nicht darin, daß sie als Ware betrachtet und behandelt wird, sondern im Gegenteil, daß sie, „nicht anderen Waren in jeder Bezie-

hung gleich ist“[163]). Wenn der Arbeiter seine Arbeit als Leistung gegen Entgelt oder Gegenleistung vertauscht, so bedeutet das, daß „Arbeit wie Gegenleistung Ware sind“[164]). Da der einzelne Arbeitsverkäufer gegenüber dem Warenverkäufer stets in einer ungünstigen Lage sich befindet, müsse er seine Arbeitskraft zu Bedingungen anbieten, „die dem Arbeitskäufer zugleich die Herrschaft über die ganze Person des Arbeiters, über dessen physisches, moralisches, intellektuelles und soziales Dasein“[165]) gäbe. Und Brentano rechtfertigt den Zusammenschluß der Arbeiter zu Gewerkschaftsorganisationen mit dem Hinweis, daß der einzelne Arbeiter, weil ihm die nötigen Kenntnisse fehlen, den Markt überschauen und beurteilen zu können, „stets in Gegenwart und Zukunft einflußlos ist auf die Lohnhöhe und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen“[166]).

Eine Beseitigung dieses für den Arbeiter entwürdigenden Zustandes der Herrschaft über die Person und die Behandlung der Arbeitskraft als Ware schien für Brentano unmöglich, da es in der besonderen Natur der Arbeit gelegen sei, daß der „Kauf der Arbeit“ zugleich die „Herrschaft über die ganze Person des Arbeiters“ gäbe und „hieran etwas zu ändern, sei ein für allemal unmöglich“[167]).

Daraus können wir aber ersehen, daß die Gewerkschaftspraxis, die Legien so formuliert, „dem Arbeitskäufer Bedingungen für den Verkauf der Arbeitskraft zu stellen, also die Lohn- und Arbeitsbedingungen günstig zu gestalten“[168]) nichts anderes als die in die Tat umgesetzte Theorie Brentanos darstellt.

Brentano und die Verfechter dieser Gewerkschaftstheorie übersahen aber, daß ihre Schlußfolgerungen, welche vorzugsweise für England, dem Ursprungsland der Gewerkschaften und der geistigen Haltung des dortigen Arbeiters entsprechend ihre Geltung besitzen, nicht in demselben Maße auf die deutschen Verhältnisse, also auf die unter ganz anderen psychologischen und weltanschaulichen Bedingungen lebenden deutschen Arbeiter übertragen werden können. Auch ist die Wirkung der Betrachtung und Behandlung der Arbeitskraft als Ware und die daraus resultierende Herrschaft des Unternehmers über die Person des Arbeiters im Bewußtsein des deutschen Arbeiters grundverschieden von demjenigen des englischen.

Dieser Unterschied wurde von den deutschen Gewerkschaftsführern nicht beachtet. Sie sahen nicht einmal die Wirkung des Warencharakters der Arbeit und die damit zusammenhängenden seelischen Konflikte des Arbeiters, noch weniger konnten sie die Befreiung der Ware Arbeitskraft in der Theorie sehen und die entsprechenden Schlußfolgerungen daraus ziehen. Sie waren daher

völlig außerstande, die durch die allgemeine außerbetriebliche Festsetzung der Tarifverträge ungelösten Probleme des konkreten Arbeitsverhältnisses im Betrieb und die dadurch entstandenen Gegensätze zu überbrücken.

Daß die Gewerkschaften durch diese Haltung die Arbeiterschaft nicht befriedigen konnten, ersehen wir daraus, daß trotz ihrer vielseitigen materiellen Hilfe: Unterstützung, Versicherung, Streikhilfe, Lohn- und Arbeitsmarktpolitik und trotzdem die Gewerkschaften in manchen Betrieben die willkürliche Festsetzung des Arbeitsvertrages verhinderten und den Herr-im-Hause-Standpunkt des Unternehmers abgeschwächt haben, die Unzufriedenheit der Arbeiter und der Zweifel an den Gewerkschaften ständig im Wachsen begriffen war. Die Gewerkschaften verloren immer mehr an Boden in der Arbeiterschaft, trotzdem die meisten ihrer sozialpolitischen Forderungen, für die sie jahrzehntelang gekämpft haben, erreicht wurden.

Dieser Gegensatz zwischen Theorie und Praxis und das Mißtrauen der Arbeiter gegenüber den Gewerkschaften wurden noch verstärkt durch das — besonders nach dem Kriege — immer mehr sich ausbreitende zentralistisch geordnete Funktionärsystem. Die Gewerkschaften sahen in diesem bürokratisch geordneten Vertretungssystem „die einzig mögliche und zweckmäßige Form, welche der Regelung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Organisationen der Arbeiter und Unternehmer“[169]) entspräche. Die Arbeiter dagegen fühlten, wie die ohnehin herrschende Entfremdung zwischen Unternehmer und Arbeiter dadurch noch verstärkt wurde. Sie sahen auch, daß die Gewerkschaftsfunktionäre durch die Bürokratisierung und Verbeamtung immer mehr verbürgerlichten und dadurch sich immer mehr von den eigentlichen Aufgaben der Gewerkschaften, der Arbeitererziehung und Arbeitervertretung entfernten.

Als Reaktion gegen diese Bürokratisierungs- und Verbürgerlichungstendenzen der Gewerkschaften müssen wir das Auftreten der syndikalistischen Arbeiterbewegung auffassen. Sie kämpften nicht nur gegen die Gewerkschaftsbewegung also solche, sondern suchten durch ihre organisationsverneinenden Prinzipien und durch die Betonung der lokalen Autonomie der syndikalistischen Arbeitervereinigungen das zentralistisch-bürokratische und rein organisatorische Element in der Arbeiterbewegung zu zerstören. Durch diese syndikalistische Weltanschauung kam ein gewisses anarchistisches und individualistisches Element in die Arbeiterschaft.

Mit demselben Ziel gegen das gewerkschaftliche Kollektivwesen und besonders gegen das Klassenkampfprinzip des Marxismus sehen wir die Werkgemeinschaften auftreten. Sie fühlten sich

als Protestvereine gegen die Gewerkschaften und suchten die soziale Regelung des Arbeitsverhältnisses im Betrieb ohne gewerkschaftliche Hilfe den innerbetrieblichen Bedingungen anzupassen. Von der Bedeutung und Stellung der christlichen Gewerkschaften gegenüber den marxistischen soll hier nicht weiter gesprochen werden.

Aus all dem Vorangegangenen können wir ersehen, daß es den Gewerkschaften nicht gelungen ist, die im Wesen des Arbeitsvertragsverhältnisses liegenden Spannungen und Konflikte zu beseitigen, noch die seelische Unruhe der Arbeiter durch erzieherische Maßnahmen zu heben. Im Gegenteil, sie haben weitgehend dazu beigetragen, die Schwierigkeiten und die Unzufriedenheit des Arbeiters noch zu verschärfen. Darin sehen wir ihr Versagen gegenüber den Arbeiterproblemen. Ihr Ende werden wir im folgenden Abschnitt behandeln.

3. Abschnitt.

Das Ende der marxistischen und gewerkschaftlichen Klassenkampfinstitutionen und die Neuordnung der deutschen Arbeitsfront.

In den vorhergehenden Betrachtungen konnten wir feststellen, daß die Gründe des Versagens des Marxismus und der Gewerkschaftstheorie in ihren eigenen Widersprüchen und einseitig materiellen Zielsetzungen, sowie in der Unfähigkeit, die erzieherischen Aufgaben der Arbeiter zu lösen, liegen. Wir sahen, wie durch den Einfluß der marxistisch-gewerkschaftlichen Theorie im Arbeiter allmählich jeder Glaube an die individuellen Kräfte im Menschen und jedes Vertrauen in die sittlichen Impulse der Persönlichkeit zerstört wurden und stellten fest, wie die Arbeiterführer immer mehr verbürgerlichten und den Arbeitern sich entfremdeten.

Von den Führern der marxistischen und gewerkschaftlichen Arbeiterbewegung wurde vollständig übersehen, daß die Voraussetzungen des Marxismus und die Bedingungen der Gewerkschaften nach dem Kriege ganz andere waren als vor demselben. Es wurde nicht beachtet, wie nicht nur das Bewußtsein der Arbeiter, sondern auch die ökonomischen und politischen Verhältnisse von denjenigen der Jahre vorher sich grundsätzlich unterschieden. In dieser Unfähigkeit der führenden Köpfe des Marxismus und der Gewerkschaften den neuen geistigen und sozialen Problemen gegenüber, sehen wir den Hauptgrund ihres Versagens und damit die Ursache ihres Unterganges und Endes.

Im Folgenden werden wir zu zeigen versuchen, wie die marxistischen und gewerkschaftlichen Prinzipien und Programm-

punkte längst, bevor sie in ihren Auswirkungen Schiffbruch erlitten und äußerlich beseitigt wurden, vollständig geistig erstarrt und wirklichkeitsfremd geworden sind.

Beginnen wir mit der Betrachtung des Erfurter Programms. Dieses war, nachdem es ein volles Menschenalter hindurch die Quelle der gesamten Parteipolitik bildete, wie Kunow[170]), der Leiter des wissenschaftlichen Organs der Partei, der „Neuen Zeit", im Jahre 1917 erklärte: „Bereits durch die Tatsachen teilweise überholt als es beschlossen wurde". Auch von anderer Seite wurde die Notwendigkeit einer grundsätzlichen Programmrevision hervorgehoben.

Aber trotzdem diese Forderungen aus dem eigenen Lager erhoben wurden, betont Eduard Bernstein[171]) in der Einleitung zum neuen Programm im Jahre 1920: „daß am Geiste des Parteiprogramms, wie ihn das Erfurter Programm zum Ausdruck bringt, grundsätzlich nichts zu ändern sei. Die Sozialdemokratische Partei steht nach wie vor auf dem Boden der sozialistischen Entwicklungslehre, wie Marx und Engels sie ausgearbeitet haben." Und Bernstein fügt noch hinzu, „daß nur die Form des Parteiprogramms nicht aufrecht erhalten werden könne."

Aus diesen Gedanken ersehen wir, wie wirklichkeitsfremd die führenden Persönlichkeiten des Marxismus den neuen Verhältnissen gegenüberstanden. Für sie war der Inhalt des Programms, also die geistigen Grundlagen zu leeren Worten geworden, deren Sinn sie nach Belieben änderten. Bernstein und mit ihm die übrigen Arbeiterführer sahen nicht, daß gerade die grundlegenden Ideen des Erfurter Programms, der internationale Zusammenschluß der Arbeiter und das Klassenkampfprinzip schon während seines Bestehens versagten, und daß die Marx'-Engel'sche Geschichtsauffassung, der Selbstaufhebung der Wirtschaft und die Ueberführung in die proletarische Herrschaft in dem Augenblick Schiffbruch erlitten, als sie die Macht in die Hände bekamen. Auch ist es eine Widerlegung „des Geistes des Programms", wenn die Arbeiterschaft, die nach diesem eine einheitlich geformte Masse darstellen soll, sich in marxistische, kommunistische, syndikalistische, Hirsch-Dunkersche, christliche Gewerkschaften und deutschnationale Richtungen aufspaltete.

Diese Verschiedenheit der weltanschaulichen Richtungen der Arbeiterschaft ist geradezu ein Beweis für die Unrichtigkeit des marxistischen Standpunktes, daß das Bewußtsein der arbeitenden Menschen auf den ökonomischen Verhältnissen beruhe. Für die Gewerkschaftsführer bedurfte es aber eines noch stärkeren Beweises, um ihnen zum Bewußtsein zu bringen, daß in der Arbeiterschaft selbst Zweifel und Mißtrauen an ihrer Lehre und Führung

vorhanden waren. Dieses war die Tatsache, daß „allein in drei Jahren, von 1922—1925, über drei Millionen Arbeiter aus der Gewerkschaftsorganisation ausgetreten sind“[172]). Erst dann begann man sich mit der seelischen Unruhe der Arbeiter auseinander zu setzen. Man mußte vor Allem zugeben, daß „die hochgeschraubten Hoffnungen der Sozialisierung, des Betriebsrätesystems“, des Tarifwesens usw. „sich nicht erfüllt haben“[173]). So gibt der Gewerkschaftsführer Tarnow[174]) über die große Enttäuschung der Arbeiterschaft am Marxismus und der Gewerkschaftsbewegung auf dem zwölften Gewerkschaftskongreß in Breslau im Jahre 1925 folgenden bemerkenswerten Aufschluß. Er sagt: „Dasjenige, woran der Arbeiter Jahrzehnte lang geglaubt hat, daß am Tage, an dem wir die politische Macht erringen würden, es ein Leichtes sein werde, die letzten Ziele unserer Bewegung zu verwirklichen, hat sich nicht erfüllt“. Und er fährt fort, „dieses hat im Seelenleben der Arbeiter etwas gebrochen. Eine Illusion ist geplatzt“.

Mit diesen Worten gibt Tarnow aber selbst zu, daß er und mit ihm die Arbeiterschaft ihr Leben lang einer Illusion nachgehangen haben und daß der „Geist des Programms“, nach dem bisher gehandelt wurde, und von dem Bernstein behauptet, „daran sei grundsätzlich nichts zu ändern“, ebenfalls eine Illusion war. Der Arbeiterschaft gegenüber bedeutet dieses Bekenntnis Tarnows nichts anderes, als daß ihnen dasjenige, wofür sie ihr ganzes Leben gekämpft und die größten Opfer gebracht haben, zerschlagen worden ist. Ihr einziger Halt, nämlich die Ideale, wurden ihnen dadurch genommen.

In dieser Situation befand sich in der Tat die Arbeiterschaft nach dem Kriege. Sie bildet die Ursache, welche „Zehntausende“, wie Tarnow bemerkt, „und nicht die schlechtesten Arbeiter, in die Arme des Kommunismus getrieben hat“[175]). Aber anstatt die Konsequenzen aus solcher Einsicht zu ziehen, wie sie uns bei Tarnow entgegentritt, werden die „Ursachen der Niederlage“, so betonte der Gewerkschaftsführer Jäckel[176]) auf demselben Kongreß, „nicht in dem eigenen Versagen der Idee und Fehler der Führer“ gesucht, sondern in dem „Allgemeinen gesellschaftlichen Zustand, dem Grad der materiellen und intellektuellen Vorbereitung der Arbeiterklasse und in den Lebensbedingungen der Nation“. Also trotzdem die Tatsachen der Geschichte und das Verhalten der Arbeiter den Arbeiterführern ihr Versagen deutlich vor Augen führten, suchten diese die Ursachen ihres Versagens auf unbestimmte Verhältnisse abzuschieben.

Selbst Tarnow weiß der enttäuschten und seelisch zerrissenen Arbeiterschaft nichts anderes zu empfehlen als dieselben Schlagworte, die gerade zur Niederlage geführt haben: „Wirtschaftsdemo-

kratie, Lohnerhöhung, Ausbau der Betriebsräte, Eroberung der politischen Macht“[177]) usw. Es fehlte den Gewerkschaften der Wille aus ihrem Versagen zu lernen und der Wirklichkeit der Tatsachen Rechnung zu tragen. Daß dieses nicht geschehen ist, beweisen folgende widerspruchsvolle Aeußerungen eines Gewerkschaftsführers auf dem Gewerkschaftskongreß in Breslau: „Die Wirtschaftsdemokratie kann nur erreicht werden durch fortgesetzten intensiven Klassenkampf — — sie wird aber nicht kommen, weil wir sie wünschen, sondern sie wird kommen müssen, weil die ökonomischen Kräfte sie erzwingen“[178]).

Wir müssen uns hier die Frage vorlegen, wie kommt es, daß eine Bewegung, die an dem Klassenkampfprinzip und den ausschließlich materiellen Gesichtspunkten ihrer Ziele scheiterte, dieselben Prinzipien immer wieder von Neuem in den Mittelpunkt ihrer Bestrebungen stellte und daß gerade diejenige Bewegung und Weltanschauung, welche es sich zum Ziele setzte, die Arbeiterschaft aus den Fesseln des Kapitalismus zu befreien, diese in noch größere geistige Unfreiheit und Abhängigkeit vom Materialismus brachte. In diesem unlösbaren Widerspruch der marxistisch-gewerkschaftlichen Theorie sehen wir den Grund ihrer vollständigen geistigen Erstarrung und Lebensfremdheit und die Ursache, welche die enttäuschten und verbitterten Arbeiter zum Kommunismus, der letzten Konsequenz des Marxismus, trieb.

Aber dieser auf die Spitze getriebene Marxismus oder Kommunismus schuf zugleich seinen Gegner und Besieger: den Nationalsozialismus.

Mit der Uebernahme der Macht am 30. Januar 1933 war es mit den politischen Voraussetzungen der marxistisch-gewerkschaftlichen Herrschaft zu Ende. Am 2. Mai desselben Jahres wurden die Gewerkschaftsführer abgesetzt. Die N. S. B. O. übernahm die gesamten Gewerkschaftsorganisationen in Deutschland. Sie hatte sich selbst aus kleinen Anfängen des Jahres 1927 als „nationalsozialistischer Kampfbund in Berlin zu der späteren größeren Organisation der nationalsozialistischen Betriebszellen entwickelt.

Oskar Krüger[179]), der frühere Abteilungsleiter für Propaganda und Presse der N. S. B. O. und Arbeitsfront, hat im Auftrag der obersten Leitung der P. O. (N. S. B. O.) einen eingehenden Rechenschaftsbericht über die Aktion am 2. Mai veröffentlicht unter dem Titel „Die Befreiung des deutschen Arbeiters“. Er schildert darin an Hand von Zahlen und Dokumenten, daß die Geschäftsführung der Gewerkschaften vor dem wirtschaftlichen Ruin stand und nur durch den raschen Zugriff der N. S. B. O. vor dem Zusammenbruch gerettet werden konnte.

W. Schuhmann[180]), der Reichsobmann der N. S. B. O., sagt über diese Aktion gegen die Gewerkschaften folgendes: „Als die N. S. B. O. am 2. Mai 1933 gemeinsam mit P. O. und S. A., den Sturm auf die Gewerkschaften durchführte und deren Führung übernahm, ging es nicht darum, dem deutschen Arbeiter seine Vertretung zu rauben, sondern ihn von einer „Führung" zu befreien, die in der Vergangenheit politisch auf der ganzen Linie versagt hat, und sozialpolitisch Bankrott gemacht hatte." „Es ging darum", so fährt Schuhmann fort, „den deutschen Arbeiter geistig und organisatorisch einzugliedern in die deutsche Nation, ihn einzureihen in die Front des nationalsozialistischen Wiederaufbaues."

Dieses geschah zunächst dadurch, daß man den Arbeitern dasjenige, wofür sie Jahrzehnte umsonst und unter den größten Opfern gekämpft hatten, nämlich den ersten Mai zu einem öffentlichen Ehrentag der nationalen Arbeit erhob. Dadurch war der erste Schritt zur Ueberwindung des Klassenkampfgedankens und zur Verwirklichung des Gemeinschaftsprinzipes, welches als höchstes Ziel der nationalsozialistischen Weltanschauung zugrunde liegt, getan.

Nachdem eine Reihe „führender Männer der alten Gewerkschaften", wie Dr. Daeschner[181]), jetziger beauftragter Treuhänder der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Berlin-Brandenburg, sagt, „das ihnen entgegengebrachte Vertrauen, am Neuaufbau mitzuarbeiten, mißbraucht haben", und somit aus der deutschen Arbeitsfront ausgeschieden wurden, begann die Neuorganisation der Arbeitsfront mit nur nationalsozialistischen Mitgliedern. Schon wenige Wochen nach der Uebernahme der Gewerkschaftseinrichtungen war die Zusammenfassung der verschiedenen gewerkschaftlichen Berufsverbände in den großen einheitlichen „Gesamtverband der deutschen Arbeiter" und dem „Gesamtverband der deutschen Angestellten" vollzogen.

Am 25. Januar 1934, also wenige Tage nach Verkündigung des „Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit", ordnete Dr. Ley, der Leiter der deutschen Arbeitsfront, die „Umorganisation der deutschen Arbeitsfront"[182]) an. Auf Grund dieser Bestimmung wird in Zukunft als „unterste Einheit der Organisation der Betrieb" angesehen. Jeder Betrieb besteht demnach aus der N. S.-Betriebszelle, deren Mitglieder Parteigenossen sind und der N. S.-Gemeinschaft, die als Gesamtheit der Arbeitsfront angehören. Zusammen bilden sie die Betriebsgemeinschaft.

Alle Betriebsgemeinschaften desselben Wirtschaftszweiges bilden eine Reichsbetriebsgruppe. Diese sind gegliedert in Bezirks-, Gau-, Kreis- oder Ortsbetriebsgruppen. Das ganze Reich ist in 18 Betriebsgruppen eingeteilt. Die Betriebsgruppenleiter oder Amts-

walter sind Mitglieder der Partei. Sie haben die Aufgabe, die weltanschauliche Schulung und Erziehung der arbeitenden Menschen, gleichgültig ob Unternehmer, Angestellter oder Arbeiter, im Sinne des Nationalsozialismus zur Gemeinschaft und Kameradschaft zu erziehen. Der Reichsbetriebsgruppenleiter hat die ihm unterstellten Fachschafts- oder Betriebsgruppen weltanschaulich und sachlich zu beraten.

Wir sehen also, durch den Neuaufbau der deutschen Arbeitsfront ist die gesamte Wirtschaft Deutschlands gemäß der Parteiorganisation im Geiste des Nationalsozialismus organisiert. Es sind damit in den ersten Umrissen die Grundlagen des „ständischen Aufbaus" gegeben. Die N. S. B. O. übernimmt die politische Führung der Arbeitsfront. Ihre Dienststellen sind also gleichzeitig die Dienststellen der deutschen Arbeitsfront, sowie diejenigen der N. S.-Gemeinschaft „Kraft durch Freude".

Die Aufgaben der deutschen Arbeitsfront sind gemäß ihren eigenen Richtlinien folgende: die weltanschauliche Erziehung und Schulung des deutschen Menschen zum Nationalsozialismus, Ueberwindung des Klassenkampfgedankens, Regelung der im „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit" gestellten Aufgaben, der Bestimmung der Vertrauensmänner und im besonderen die Berufsausbildung und die arbeits- und sozialrechtliche Betreuung ihrer Mitglieder.

Die N. S.-Gemeinschaft „Kraft durch Freude" übernimmt die gesamte Freizeitgestaltung der Mitglieder der deutschen Arbeitsfront. Ihr Aufgabengebiet umfaßt die künstlerisch-kulturellen Veranstaltungen auf dem Gebiete des Theaters, des Konzerts, des Films, der bildenden Kunst, des Vortragswesens und des Schrifttums. Sie ermöglicht durch Organisierung von Ferienzügen dem Arbeiter billige Reisen und Verbringung seines Urlaubs.

Auf die weltanschauliche Erziehung und berufliche Weiterbildung werden wir an anderer Stelle eingehen.

II. KAPITEL.

Die Neuordnung der Sozialverfassung durch das „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit".

1. Abschnitt.

Wesen und Bedeutung des „Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit".

Zum Schutze der nationalen Arbeit und zur Wiederherstellung der Ehre des arbeitenden Menschen verabschiedete die Reichsregierung am 12. Januar 1934 das mit Wirkung ab 1. Mai desselben Jahres in Kraft tretende „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit". Mit diesem Gesetz beginnt in Wirklichkeit eine neue Epoche deutscher Sozialverfassung und ein neuer Abschnitt der Erziehung der arbeitenden Menschen im Betrieb.

Durch die Außerkraftsetzung einer Reihe bedeutendster Verordnungen früherer Gesetzgebung: „Koalitionsrecht, Tarifvertrag, Schlichtungsverordnungen, Betriebsvereinbarungen"[183]) findet eine Entwicklung ihren Abschluß, welche in der Gestalt des kollektiven Arbeitsrechtes, dem Klassenkampfprinzip und dem Interessenstandpunkt der Arbeiter- und Unternehmerverbände höchsten Ausdruck gefunden hatte.

„Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit" findet also seine innere Rechtfertigung durch das Versagen der früheren Sozialverfassung, die Konflikte und Spannungen zwischen Unternehmer und Arbeiter in ihrer Wurzel zu beseitigen. So mußte notwendig der Versuch des früheren Gesetzgebers, mit Hilfe des Betriebsrätegesetzes und Tarifverordnungen die Gegensätze zwischen Unternehmer und Arbeiter zu beseitigen, an den von ihm selbst sanktionierten Mitteln des Wirtschafts- und Klassenkampfes, Streik und Aussperrung scheitern. Ebenso durch die im Arbeitsvertrag begründeten Unverbindlichkeiten der Verpflichtung und Verantwortung gegenüber Volk und Staat, im besonderen gegenüber der Persönlichkeit des Arbeiters im Betrieb. Deshalb waren die vom Gesetzgeber geschaffenen Einigungsstellen, die Schlichtungsbehörden, völlig außerstande die Konflikte zu lösen und eine wirkliche Einigung zustande zu bringen, im Gegenteil, die Spannungen wurden dadurch nur noch größer. Dieses wurde selbst von Arbeiterführern und Unternehmern zugegeben.

So bezeichnet z. B. der Gewerkschaftsführer Tarnow[184]) „das Schlichtungswesen als das unehrlichste Kapitel der deutschen Sozialpolitik". Borsig[185]) spricht im selben Sinne, wenn er sagt, daß „dieser Vorwurf der Unehrlichkeit im Verhandeln und des Man-

gels an Willen zur Verantwortung mit gleicher Schwere beide Parteien trifft, am schwersten aber den Staat, der durch die Aufrechterhaltung dieses Systems, die Unternehmer und Arbeiter planmäßig zur Unehrlichkeit und Unverantwortlichkeit erzog.*")

Aehnlich verhielt es sich mit dem Betriebsrätegesetz. Wir sehen z. B., daß „die Zahl der Betriebe, in denen sich die Betriebsvertretungen stillschweigend aufgelöst haben und eine Neuwahl an dem mangelnden Interesse der Arbeiterschaft gescheitert ist, ständig zugenommen"[186]) hat. Irgend ein Beispiel „für die Mitwirkung der Betriebsräte an der Werk- und Wirtschaftsgestaltung finden wir kaum", schließt der Bericht eines Gewerbeaufsichtsbeamten für das Jahr 1927.

Gegenüber diesen Einrichtungen und Grundlagen des kollektiven Arbeitsrechtes stellt das „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit" einen grundlegenden Wandel dar. Es zeichnet sich nicht nur durch die Klarheit der Grundgedanken und „durch den bewußten Verzicht auf eine schematische kasuistische Reglementierung aus"[187]), sondern läßt der Entwicklung und der besonderen Ausgestaltung weitgehend Spielraum.

Die Grundprinzipien, nach denen dieses Gesetz geordnet ist, sind folgende:

1. Die Verankerung des Führerprinzips in der Wirtschaft und dessen Uebertragung auf den Betrieb.
2. Die Beseitigung des Klassenkampfprinzips durch die gegenseitigen Treue- und Gemeinschaftsverpflichtungen aller im Betrieb arbeitenden Menschen.
3. Schaffung des Begriffs der sozialen Ehre als Grundlage der Wertung der Arbeit als Dienst an Volk und Nation.

Der Grundsatz des Gesetzes, daß der Unternehmer als Führer des Betriebes die Arbeiter und Angestellten als Gefolgschaft gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke, zum Nutzen von Volk und Staat zusammen zu arbeiten haben (§ 1), bedeutet eine grundlegende Umgestaltung des bisherigen Arbeitsverhältnisses. Der Unternehmer als Führer des Betriebs erhält die höchst verantwortliche Stellung in der Wirtschaft: das freie Entscheidungsrecht in allen betrieblichen Angelegenheiten, soweit sie durch dieses Ge-

*) Der Einwand, daß es nicht am System, sondern an dessen Handhabung lag, wenn es nicht gelang, den Arbeitsfrieden herzustellen, geht an dem Kern des Problems vorbei. Wenn durch die Einrichtung der Schlichtungsbehörden von vornherein die Möglichkeit gegeben ist, die Forderungen so zu stellen, daß die Einigungsstellen die Verantwortung für die Folgen des Schiedsspruches übernehmen mußten und dadurch den erzieherischen Zweck der staatlichen Hilfe wieder aufhoben, so lag der Fehler durchaus am System.

setz geregelt werden. Er hat für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen. Diese hat ihm die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue zu halten (§ 2).

Wir sehen daraus, die Freiheit und das Selbstbestimmungsrecht des Unternehmers im Betrieb erfordern zu gleicher Zeit eine erhöhte Verantwortung und sittliche Verpflichtung gegenüber der Gefolgschaft. Diese Pflichten sind nicht nur erhöhter Urlaub, verlängerte Kündigung, individueller Leistungslohn, sondern vor Allem eine grundlegende neue Behandlung des Arbeiters als Mensch und Persönlichkeit. Der Unternehmer und die Belegschaft sind auf Gedeih und Verderb miteinander verbunden. Daher können die Abmachungen und Vereinbarungen, soweit sie die Regelung der Arbeitsbedingungen zur Grundlage haben und den persönlichen Beziehungen dienen, nur im Geiste der Ehrbarkeit und des gegenseitigen Vertrauens abgeschlossen werden. Dieses Ziel sucht der Gesetzgeber durch den Begriff der sozialen Ehre zu erreichen.

Durch die Betonung der Betriebsgemeinschaft, des Treue- und Kameradschaftsgedankens, der Idee der Arbeit als Dienst an der Gesamtheit, sowie des Grundsatzes der Schicksalsgemeinschaft im Betrieb, sucht der Gesetzgeber die Voraussetzungen zur Ueberwindung der Eigeninteressen und im besonderen des Klassenkampfprinzipes zu schaffen.

Zur Durchsetzung dieser Ziele sind vom Gesetzgeber folgende drei Organe vorgesehen:

1. Der Vertrauensrat des Betriebes als Vermittler zwischen Unternehmer und Arbeiter.
2. Der Treuhänder der Arbeit als staatliche Aufsichtsbehörde und Beauftragter der Regierung.
3. Die soziale Ehrengerichtsbarkeit als Rechtsinstitut bei Verletzung der sozialen Ehre.

Der Vertrauensrat besteht aus dem Führer des Betriebes als Vorsitzendem und aus Angehörigen der Gefolgschaft. Er wird von der Arbeitsfront vorgeschlagen, vom Führer des Betriebes bestimmt und von der Belegschaft bestätigt oder als Ganzes abgelehnt. Der Vertrauensrat übt nur beratende, nicht entscheidende Funktion aus. Aber er hat das Recht, bei Uebergriffen des Betriebsführers den Treuhänder der Arbeit anzurufen und dadurch eine Entscheidung herbeizuführen. Der Vertrauensrat stellt aber nicht eine Interessenvertretung der Belegschaft im Sinne des Betriebsrätegesetzes dar, sondern ist Organ der Betriebsgemeinschaft, Vermittler zwischen Führer und Gefolgschaft. Er hat die Aufgabe, das gegenseitige Vertrauen innerhalb des Betriebs zu fördern und die Pflicht, alle Maßnahmen zur Durchführung desselben zu unterstützen. Er

hat ferner auf eine Beilegung aller Streitigkeiten innerhalb der Betriebsgemeinschaft hinzuwirken (§ 6). Diese Bedingungen zu erfüllen hat er in einem feierlichen Gelöbnis vor der Betriebsgemeinschaft bei seinem Amtsantritt alljährlich am Tage der nationalen Arbeit zu geloben.

Zur Aufrechterhaltung des Arbeitsfriedens und zur Ueberwachung des Gesetzes dient die am 19. Mai 1933 geschaffene Institution der Treuhänder der Arbeit. Sie sind als Reichsbeamte unmittelbar dem Reichsarbeitsminister unterstellt und ihm zu ständiger Berichterstattung verpflichtet. Die Treuhänder sind also das Organ des Staates. Sie haben bei der Durchführung der Bestimmungen über Betriebsordnungen und Tarifordnungen zu wachen und bei der Bildung und Geschäftsführung des Vertrauensrates mitzuwirken. Sie sind auch berechtigt, innerhalb ihres Bezirkes Richtlinien für Betriebs- und Tarifordnungen zu erlassen, sowie bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Führer und Vertrauensleuten bindende Entscheidungen zu treffen.

Die soziale Ehrengerichtsbarkeit beruht auf dem Grundsatz der sozialen Ehre und dem Treue- und Gemeinschaftsgedanken der Betriebsgemeinschaft. Sie gründet auf der Voraussetzung, daß Vereinbarungen im Betrieb nur im Geiste ehrbarer Gesinnung abgeschlossen werden dürfen und auf der Bedingung, daß Arbeit zugleich ein Dienst an Volk und Staat darstellt. Das Verfahren der sozialen Ehrengerichtsbarkeit tritt erst dann in Kraft, wenn eine Verletzung dieser sozialen Pflichten vorliegt. In § 36 sind bestimmte Tatbestände umschrieben, welche als gröbliche Verstöße gegen die soziale Ehre zu gelten haben und nach denen bestimmte Disziplinarstrafen in Kraft treten.

Der Treuhänder der Arbeit hat die Vorermittlung bei einem Verstoß gegen die sozialen Ehrenpflichten aufzunehmen und an das Ehrengericht weiterzuleiten. Ihm obliegt die Pflicht der Durchführung und Vollstreckung der Urteile.

Der Sinn des „Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit" beruht also auf dem Führer- und Gefolgschaftsprinzip, dem Treue- und Gemeinschaftsgedanken, dem Begriff der sozialen Ehre und dem Dienst- und Pflichtgedanken gegenüber Volk und Staat.

Die Verwirklichung dieser Grundgedanken setzt aber vor Allem die Erziehung und Schulung der arbeitenden Menschen im Betrieb voraus. Denn nicht Gesetzesbestimmungen allein bewirken neue soziale Verhältnisse, sondern die sie in die Tat umsetzenden Menschen schaffen in Wahrheit die sozialen Zustände. Insofern stellt das Gesetz, wie Schuhmann sagt, „nichts Endgültiges dar, es bleibt noch viel zu tun übrig"[188]). Es gibt auch keine fertigen

Lösungen, sondern Aufgaben, zu deren Erfüllung die Menschen erst erzogen werden müssen.

Die Probleme, die bei der Durchführung des Gesetzes auftauchen, lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

1. Das Führer- und Gefolgschaftsproblem.

Die Tatsache, daß dem Unternehmer eine Summe von Freiheiten und Rechten in Bezug auf die innere Betriebsgestaltung und Entscheidung über das Arbeitsverhältnis gegeben sind, bedeutet für den Arbeiter zunächst einen Verlust, der von ihm errungenen Rechte der Mitverantwortung und Mitbestimmung am Arbeitsverhältnis. Der Arbeiter sieht in dem freien Entscheidungsrecht des Unternehmers den Herr-im-Hause-Standpunkt nur in anderer Form weiter bestehen. Das Betriebsgemeinschaftsprinzip ist für ihn solange eine bloße Forderung, als er nicht in der Tat, in der Einstellung des Unternehmers eine grundlegende Aenderung erlebt. Und daß eine solche Aenderung nicht plötzlich vollzogen werden kann, ist dem Arbeiter klar, zumal die Größe des Betriebes und die Wirtschaftsgesetze dem Unternehmer weitgehend seine Denk- und Handlungsweise vorschreiben und eine persönliche Beziehung zum Arbeiter kaum ermöglichen. Der Arbeiter ist also auf Grund des Gefolgschaftsprinzips stärker an den Unternehmer gebunden und von der Haltung des Unternehmers abhängig als umgekehrt der Unternehmer vom Arbeiter. Der Unternehmer als Betriebsführer kann in seinem Betrieb Anordnungen treffen, ohne direkt auf Widerstand zu stoßen, weil die Arbeiter ihm zur Treue verpflichtet sind. Das Problem besteht nun darin, daß der Unternehmer zur Erhöhung der Rentabilität des Betriebes, also zu seinem eigenen Vorteil vom Arbeiter Opfer verlangen kann, ohne sogleich eine Forderung auf Lohnerhöhung gewärtigen zu müssen.

2. Das Problem des Vertrauensrats und der Ehrengerichtsbarkeit.

Daß der Vertrauensrat die ihm vom Gesetzgeber eingeräumte Stellung zwischen Unternehmer und Arbeiter nicht sofort ausfüllen kann, ist selbstverständlich. Der Arbeiter sieht im Vertrauensrat einen Ersatz für die ihm vom Gesetzgeber auferlegten Gefolgschaftspflichten. Dieses umso mehr, als der Vertrauensrat nur beratende, nicht im eigentlichen Sinne mitverantwortliche Rechte erhalten hat. Der Vertrauensrat muß erst in der Zukunft seine Stellung durch Schulung und vorbildliche Haltung festigen.

Aehnlich verhält es sich mit der sozialen Ehrengerichtsbarkeit. Auch hier ist die Frage noch strittig, ob und wieweit die soziale Ehre verletzt ist, wenn der Unternehmer durch Verhältnisse gezwungen ist innerbetriebliche Umstellungen vorzunehmen, welche die Arbeitskräfte seiner Mitarbeiter ausnützen. Der Arbeiter wird unter Umständen die Akkordarbeit und die darauf aufgebaute

Entlöhnung als eine Ausnützung der Arbeitskraft und infolgedessen als eine Ehrenkränkung empfinden, was vom Gesichtspunkt des Unternehmers aus gesehen notwendig im Sinne der Förderung des Betriebszweckes ist.

Greifen wir als drittes das Lohnproblem heraus, so sehen wir, wie der Gesetzgeber nur die großen Richtlinien aufgezeigt hat, nach denen er die Lohnfrage behandelt wissen will. Er hat damit der Entwicklung und konkreten Regelung des Lohnproblems weitgehenden Spielraum gelassen. An die Stelle des vergangenen schematischen Beruftarifsystems der gewerkschaftlichen Nivellierungslöhne soll in Zukunft der Individualleistungslohn treten. Die Tarifsätze sind, sofern sie über ein bestimmtes Wirtschaftssystem Geltung besitzen, und als überbetriebliche Rahmenregelung der Löhne anzusehen sind, als Mindestbedingungen aufzufassen, deren Abänderungen im Einzelfall nur zugunsten des Arbeiters vorgenommen werden können.

Daraus ersehen wir, daß man auch in Zukunft nicht ohne eine gewisse tarifähnliche Regelung der Löhne wird auskommen können. Denn es besteht die Gefahr, daß durch die einzelbetrieblichen Lohnabmachungen eine zu große Lohndifferenzierung entsteht, welche die Arbeiter zum Verlassen der geringer zahlenden Betriebe anregen und damit den Sinn des Gesetzes, die Förderung des Betriebszweckes zum Nutzen von Volk und Staat, aufheben würde. Auf alle Fälle geht daraus hervor, daß das Lohnproblem eines der allerschwierigsten Probleme auch für die Zukunft bleiben wird.

Bei der Durchführung all dieser Aufgaben, zur Beseitigung der im Lohnproblem liegenden Schwierigkeiten wird es insbesondere auf den geistigen Weitblick und die Verantwortung des Treuhänders der Arbeit und der ihm zur Seite stehenden Sachverständigenbeiräte ankommen. Diesen beiden Institutionen wird in Zukunft bei der Gestaltung des Lohnproblems und Mitbestimmung der Arbeitsbedingungen größte Bedeutung zugemessen werden müssen. Sie werden an der Erfüllung der im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit verankerten sozialen Grundgedanken weitgehenden Anteil haben.

Wir sehen daraus, die Erfüllung der im Gesetz liegenden Grundprinzipien wird davon abhängen, ob durch erzieherische Maßnahmen und Schulung des Unternehmers und Arbeiters die Initiative und Verantwortungsfreudigkeit der Unternehmer und das Verständnis der Arbeiter für die Notwendigkeiten des Betriebes, sowie das gegenseitige Treue- und Gemeinschaftsbewußtsein, geweckt werden können.

2. Abschnitt.

Zur Ueberwindung des Warencharakters der Arbeit im Sinne des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit.

Die Hauptquellen der sozialen Schwierigkeiten des modernen Wirtschaftslebens beruhen, wie wir an anderer Stelle eingehend nachgewiesen haben, auf der das ganze 19. Jahrhundert bis in die Gegenwart herrschenden Anschauung des freien Arbeitsvertragsverhältnisses, daß die Arbeitskraft eine Ware und der Arbeiter ein Warenverkäufer sei. Diese Anschauung hat ihren Ursprung in dem Gedanken des Liberalismus, daß mit der Beseitigung der das freie wirtschaftliche Handeln lähmenden Gesetze und Verordnungen des manchesterlichen Polizeistaates, mit der Auflösung der obrigkeitlichen Reglementierung der Zunft und Feudalherrschaftverfassung und durch die Proklamierung der persönlichen Freiheit des Arbeiters und der rechtlichen Gleichheit gegenüber dem Unternehmer von selbst bessere soziale Verhältnisse entstehen würden.

Die Vertreter des Liberalismus hatten vollständig übersehen, daß die ökonomische Freiheit des Arbeiters, einen Vertrag abzuschließen und ihn wieder aufzulösen, überhaupt keine Freiheit ist, wenn der Arbeiter, um nicht verhungern zu müssen, gezwungen ist, sich in den Dienst des Unternehmers zu begeben und wenn er durch die Arbeitsteilung und Betriebsorganisation doch ohnehin von jeder Freiheit und Selbstbestimmung ausgeschlossen ist. Dasselbe gilt für die rechtliche Gleichheit gegenüber dem Unternehmer. Auch da wurde nicht gesehen, daß die rechtliche Gleichheit gegenüber dem Unternehmer in dem Augenblick, in dem der Arbeiter in das konkrete Arbeitsverhältnis im Betrieb eingetreten ist und zu arbeiten begonnen hat, nicht nur aufgehört hat zu existieren und einen Sinn zu haben, sondern im Gegenteil durch die völlige Abhängigkeit, Unterordnung und Fremdbestimmtheit im Betrieb in Ungleichheit verwandelt wurde.

Das freie Arbeitsvertragsverhältnis stellt somit eine einseitige Begünstigung des Unternehmers dar. Dieser hatte dadurch das Recht der Selbstbestimmung und der freien Verfügungsmacht über die Arbeitskraft, d. h. die Festsetzung der Arbeitsbedingungen ohne besondere Verpflichtung und Verantwortung gegenüber der Persönlichkeit des Arbeiters im Betrieb. Er hatte die Macht, den Arbeiter, ohne auf dessen persönliches Wohl oder besonderes Lebensschicksal acht zu geben, wie jeden anderen toten Betriebsstoff oder Produktionsfaktor zu behandeln, ihn jederzeit zu entlassen, ihn zu jeder Arbeit zu verwenden und die Arbeitszeit möglichst hoch anzusetzen.

Das Arbeitsverhältnis wurde unter dieser Voraussetzung zu einem schuldrechtlichen Vertragsverhältnis zwischen Unternehmer und Arbeiter im Sinne der „römisch-rechtlichen Auffassung des Dienst- oder Mietvertrages“[189]). Die menschliche Arbeitskraft und der Träger derselben, die Person, wurden als zwei voneinander verschiedene Dinge behandelt. Der Arbeiter sollte — wie der Sklavenhalter den Sklaven — so seine Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt verkaufen. Daß man aber mit diesem Vergleich der menschlichen Arbeitskraft mit einer Ware, also der Gleichsetzung der lebendigen Arbeitskraft des Menschen mit einer toten Sache und der Lostrennung derselben von der Person des Arbeiters der Wirklichkeit und dem Menschen Gewalt antut, wurde nicht beachtet.

Die menschliche Arbeitskraft unterscheidet sich in allen ihren Eigenschaften grundsätzlich von allen anderen Waren. Nicht nur, daß sie unter ganz anderen Verhältnissen ins Dasein tritt, als eine andere Ware und weder ein „tastbares und sichtbares Ding[190]) darstellt, sondern auch der Zweck ist grundverschieden von dem anderer Waren. Der Zweck der menschlichen Arbeit dient der Produktion, nicht dem Verbrauch, wie die Ware. Die menschliche Arbeit erhält durch den Träger derselben, die Persönlichkeit, einen sittlichen Charakter, im Gegensatz zur rein wirtschaftlichen Bedeutung der Ware. Die innere Beteiligung des Menschen bei der Arbeit erhöht sich sogar noch während der Ausführung derselben, sofern sie gelingt. Diese Seite der Arbeit wurde durch die rein ökonomische Betrachtungsweise des 19. Jahrhunderts überhaupt nicht gesehen. Der Mensch wurde bei der Darstellung der Wirtschaft vergessen und übrig blieb allein der vom Menschen losgelöste abstrakte Begriff der Arbeitskraft als Ware. Worauf beruht nun das Wesen der menschlichen Arbeit?

Das Wesen der Arbeit beruht, wie aus dem Prinzip der Arbeitsteilung, der Berufs- und Betriebsspezialisation hervorgeht, darauf, für andere zu arbeiten, also Tauschwerte herzustellen oder an der Warenproduktion für die Gesamtheit mitzuwirken. Dieser Begriff der Arbeit findet im „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ seine rechtliche Verankerung in dem Gedanken der Arbeit als Dienst an Volk und Staat.

Der Arbeiter, der im Sinne des Standpunktes, daß Arbeitskraft eine Ware ist, seine Arbeitskraft auf eine bestimmte Zeit zum Zwecke der Arbeitsleistung dem Unternehmer zur Verfügung stellt, also gegen Entgelt verkauft und den Wert der Arbeit, sowie die persönlichen Beziehungen im Betrieb ausschließlich nach ökonomischen Gesichtspunkten geregelt sieht, konnte keinen anderen Sinn der Arbeit sehen als den, wie Marx[191]) betont, damit „Geld

zu verdienen, um zu existieren". Er arbeitete nicht mehr der Arbeit oder der Herstellung eines bestimmten Produktes, sondern der Selbsterhaltung und rein materiellen Zwecken wegen. Der sittliche Inhalt des Begriffes der Arbeit, sowie das Bewußtsein der Pflichterfüllung wurden unter dieser Voraussetzung zerstört. Deswegen dürfen wir uns nicht verwundern, daß im Arbeiter jede Freude bei der Arbeit und jedes Interesse am Betrieb und an der Unternehmung erstickten und er die Arbeit immer mehr als Last, Mühsal und Bedrückung empfand.

An diesem Verhältnis des Betriebsstoff- und Warencharakters der Arbeit änderten weder das Koalitionsrecht, noch das Tarifvertragsrecht oder das Betriebsvereinbarungsrecht etwas. Im Gegenteil, sie gründeten selbst auf dem Bestehen dieser Auffassung oder nahmen sie wenigstens als unabänderliche Tatsache hin. Auch die im bürgerlichen Recht enthaltenen Verpflichtungen von „Treu und Glauben" beim Abschluß eines Dienstvertrages und der Grundsatz der Schutz- und Fürsorgeverpflichtung des Unternehmers änderten nichts Grundlegendes an dieser Auffassung.

Erst durch das „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit" findet diese Auffassung, welche die Arbeitskraft von der Person des Arbeiters loslöst und als Objekt betrachtet und gleich einem Handelsartikel behandelt, eine grundlegende Umgestaltung. Nicht nur, daß den Voraussetzungen der im freien Vertragsverhältnis begründeten willkürlichen Festsetzung der Arbeitsbedingungen und der Herrschaft des Unternehmers über die Person des Arbeiters ein Ende bereitet wurden, auch die gewerkschaftlich-kollektiv und berufliche Regelung der Arbeitsbedingungen wurde zugunsten eines personenrechtlichen Treuedienstverhältnisses zwischen Führer und Gefolgschaft umgestaltet.

Der Grundgedanke des Gesetzes, daß im Betrieb der Unternehmer als Führer des Betriebes, die Arbeiter und Angestellten als Gefolgschaft gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinsamen Nutzen von Volk und Staat zusammen zu arbeiten haben, bringt deutlich zum Ausdruck, daß das Hauptgewicht der Regelung der sozialen Beziehungen zwischen Unternehmer und Arbeiter und die Festsetzung der Arbeitsbedingungen nicht mehr wie bisher nach außerbetrieblichen Gesichtspunkten — wie sie von den Gewerkschaften vertreten worden sind — oder nach dem auf dem freien Arbeitsvertragsverhältnis gegründeten Standpunkt, daß Arbeitskraft eine Ware ist, zu erfolgen hat, sondern nach innerbetrieblichen, auf der Betriebsgemeinschaft und der Treueverpflichtung beruhenden gesetzlichen Regelung der Betriebsordnung.

Die Betriebsordnung steht im Mittelpunkt der gesetzlichen Regelung des Arbeitsverhältnisses. Sie bestimmt die Grundlagen der sozialen und ökonomischen Beziehungen zwischen Unternehmer und Arbeiter und verhindert die Möglichkeit der Willkür des Unternehmers. Damit ist ein wichtiger Schritt der Sozialgesetzgebung: des Schutzes der Arbeitskraft vor der Ausnützung des Unternehmers getan. Die rechtliche Festsetzung der Arbeitsbedingungen schützt den Arbeiter vor der Willkürherrschaft des Unternehmers und gibt ihm dadurch seine Menschenwürde zurück.

Durch das auf der Betriebsgemeinschaft ruhende Personen- und Treueverhältnis, der Idee von Führer und Gefolgschaft, sowie der Fürsorgeverpflichtung des Unternehmers gegenüber den Arbeitern, insbesondere der Kündigungsschutzbestimmungen, wird die Person des Arbeiters als Mensch wieder zur Anerkennung gebracht. Dasselbe Ziel sucht der Gesetzgeber durch den Begriff der sozialen Ehre zu erreichen. Dieser Gedanke der sozialen Ehre bedeutet in Wahrheit die Befreiung des Arbeiters aus der Stellung des Warenverkäufers und den ersten Schritt zur Ueberwindung der Anschauung vom Warencharakter der Arbeit.

Der Arbeiter hört damit auf, Produktionsfaktor und Betriebsstoff zu sein. Er steht in Wirklichkeit dem Unternehmer als gleichberechtigte Person gegenüber, von dem ihn nur die auf der Arbeit und der Stellung im Betrieb beruhende Leistung und Verantwortung unterscheidet. Das Kapital, welches der Wirtschaft dient, wird zur Dienerin der Gesamtheit und die Arbeit zur Ehrenpflicht als Dienst an Volk und Nation.

Dadurch aber erhält der Arbeiter diejenige Stellung innerhalb des Betriebes und der Gesellschaft, die ihm gemäß seiner Leistung und kraft seines Menschtums gebührt, zurück.

III. KAPITEL.

Die Grundlagen der Erziehungsgedanken und der beruflichen Weiterbildung der modernen Industriearbeiterschaft.

1. Abschnitt.

Die Bildungs- und Erziehungsimpulse in der Arbeiterbewegung und die Idee der Freizeitgestaltung.

Die Geschichte der Arbeiterbewegung ist in Bezug auf ihren sittlich erzieherischen Inhalt die Geschichte des geistigen Strebens der Arbeiter nach Höherentwicklung und Ausbildung der Persönlichkeit. Angefangen von dem Verlassen der ländlichen Wohnplätze, der Wanderungen in die Städte und Fabrikbetriebe bis zu den höchst organisierten Betrieben der Gegenwart und der Möglichkeit der Teilnahme an den verschiedensten Kultureinrichtungen der Großstädte, Theater, Kino, Sport usw., durchzieht das Arbeiterleben ein fortwährender innerer Kampf um die Freiheit und Menschenwürde und Ringen um Verständnis für sein besonderes Lebensschicksal. Es war ein Kampf der Selbstbehauptung und Streben nach Selbsterziehung, um dem gewaltigen Tempo des industriellen Aufstiegs innerlich Schritt zu halten.

Der Arbeiter stand zwischen der auf ihn einstürmenden technisch-ökonomischen Welt, welche sein besonderes Lebensschicksal bestimmte und in ihm das Gefühl der Unsicherheit des Arbeitsplatzes, der Abhängigkeit vom Unternehmer, der materiellen Not und vor Allem der Unwissenheit um den Sinn der Arbeit im Betrieb und dem Widerspruch zwischen den das gesellschaftliche Leben beherrschenden freiheitlichen Ideen und dem, was ihm in der Wirklichkeit entgegentrat im Fehlen einer sozialen Aufstiegsmöglichkeit und dem Ausgeschlossensein aus der Gesellschaft. Dieser Widerspruch und die dadurch bedingte seelische Spannung hielten den Arbeiter in ständiger Aktivität und bewirkten in ihm das Streben, seine Unwissenheit und Minderwertigkeit durch geistige Erziehung und Weiterbildung auszugleichen und zu überwinden.

Im Folgenden werden wir versuchen aufzuzeigen, in welcher Form dieser Selbsterziehungsimpuls in der deutschen Arbeiterbewegung zum Ausdruck gekommen ist. Es wird unser Ziel sein, besonders auf diejenigen Kräfte in der Arbeiterseele hinzuweisen, welche im tiefsten Sinne auch dem gegenwärtigen Ringen der Arbeiterschaft zugrunde liegen.

Wir beginnen mit einer der interessantesten Gestalten der deutschen Arbeiterbewegung, dem Schneidergesellen Wilh. Weitling. Seine Schriften gehörten zu den meist gelesensten und weit verbreitesten Büchern der Arbeiter in der Frühzeit der Arbeiterbewegung. Sie „gingen in vielen Werkstätten von Hand zu Hand"[192]. Das Buch „Garantien der Harmonie und Freiheit" war „lange Zeit hindurch der Katechismus der deutschen Kommunisten"[193].

Marx schreibt über diese Schriften Weitlings im Pariser „Vorwärts" 1848: „Was den Bildungsstand und Bildungsfähigkeit der deutschen Arbeiter betrifft, so erinnere ich an die genialen Schriften Weitlings, die in theoretischer Hinsicht selbst über Proudhon hinausgehen, so sehr sie in der Ausführung nachstehen"[194].

Aug. Winnig sagt in seiner Schrift „Vom Proletariat zum Arbeitertum"[195], „Weitling war der erste Arbeiter, der die Feder ansetzte, um sich über und zu seinem Stande zu äußern. Seine Aeußerungen glichen dem ersten Stammeln eines Kindes" und waren „der erste unartikulierte Aufschrei der Masse". Wir können dem hinzufügen, es war mehr als nur eine Ankündigung des Arbeiterstandes, es war der lebendige Wille des Bildungsstrebens und vor allem der Ruf teilzunehmen am Kulturfortschritt und mitaufgenommen zu werden in Staat und Gesellschaft, was in Weitling zum Durchbruch kam.

Dieses sehen wir aus dem im Jahre 1842 erschienenen Buch Weitlings, „Das Evangelium eines armen Sünders"[196], welches „von den Arbeitern mit Begierde aufgenommen und im Jahre 1848 schon die dritte Auflage fand", in dem er „in mehr als hundert Bibelstellen nachzuweisen sucht, daß die kühnsten Folgerungen der freisinnigen Gedanken ganz im Einklang stehen mit dem Geiste der Lehre Christi". Denselben starken Eindruck auf die deutsche Arbeiterschaft machte das von Lamenais[197]) herausgegebene Buch „Paroles d'un croyant", das drei Mal ins Deutsche übersetzt werden mußte und besonders bei den deutschen Handwerksburschen weite Verbreitung gefunden hatte.

Alle diese Schriften durchzieht ein starkes Gerechtigkeitsgefühl, ein Freiheitsdrang, ein Streben nach sittlicher Vollkommenheit und Selbsterziehung des Menschen. Sie waren ein Appell an den Willen und an die Einsicht der Herrschenden, das soziale Elend, das, wie Weitling glaubt, „auf der Verdorbenheit der Menschen" beruht, zu beseitigen und „das Prinzip der Gemeinschaft"[198] zu verwirklichen. Wenn auch dieser Appell an das Gewissen der Zeit Verständnis zu haben für die soziale Lage der Arbeiter, ungehört blieb und dadurch Weitling in die Reihe der Utopisten Saint Simon und Fourier eingereiht wurde, so haben seine Ge-

danken noch lange Zeit die Arbeiterschaft beeinflußt. Viele Arbeiter, die von seinen Gedanken angeregt waren, haben den Weg zu Lassalle gefunden.

Mit Lassalle beginnt ein neuer Abschnitt in der Erziehung der Arbeiterschaft. Sein Einfluß auf die geistige Entwicklung der Arbeiterschaft war von größerer Bedeutung, als man bis heute angenommen hat. Marx sagt darüber: „Nach fünfzehnjährigem Schlummer rief Lassalle, und dieses bleibt sein unsterbliches Verdienst, die Arbeiterbewegung wieder wach in Deutschland“[199]). In der Tat, Lassalle suchte, wie er selbst betont, die Arbeiterschaft „aus dem ökonomischen Schlafe zu rütteln und die soziale Frage, die links und rechts zur Tagesfrage geworden ist, in das Bewußtsein von Hunderten und Tausenden einzuhämmern“[200]). Er wollte der Arbeiterschaft diejenigen Fragen zum Bewußtsein bringen, die noch unbewußt in ihr wirkten und die sie selbst nicht in der Lage war zu formulieren. Durch seine Schriften sollten im Arbeiter die unbestimmten Empfindungen und Willensimpulse, die Erlebnisse während der Arbeit durch die Klarheit der Gedanken ins Bewußtsein gerückt werden. Die Arbeiter sollten durch das Licht der Gedanken das Ungewisse und Dunkle ihres Schicksals selbst verstehen lernen. In dieser Verkündigung der Bestimmung der Arbeiterschaft, in der Form wissenschaftlicher Gedanken, glaubte Lassalle die weltgeschichtliche Bedeutung des Arbeiterstandes dem Arbeiter nahezulegen. Folgender Ausspruch Lassalles zeigt, welch hohe weltgeschichtliche Bestimmung er dem Arbeiterstande zuschreibt. Er sagt: „Falls der Arbeiterstand nicht noch sehr träge und gedankenlos ist, so müsse das „offene Antwortschreiben“ eine Wirkung hervorrufen, analog derjenigen an der Wittenberger Schloßkirche von 1517“[201]).

So durchdrungen war Lassalle von einer hohen sittlichen Auffassung vom Arbeiterstande, daß die „Idee des Arbeiterstandes“, die, wie er sagt, zur „Idee der ganzen Gesellschaft und des gesamten Volkes bestimmt ist, über den Staat und Gesellschaft eine Blüte der Sittlichkeit, der Kultur und der Wissenschaft herbeiführen müsse, wie sie in der Geschichte bisher noch nicht dagewesen“[202]) sei. Lassalle wollte durch diese Idee der Bestimmung des Arbeiterstandes die Arbeiter „zu einer ganz neuen Haltung“ erziehen und ihnen den sittlichen Ernst ihrer Bestimmung, einem Stande anzugehören, der berufen ist, „zum Prinzip des gesamten Zeitalters und zur leitenden Idee der ganzen Gesellschaft zu werden“[203]), ins Bewußtsein einprägen.

Wenn Lassalle den Arbeitern zuruft, „die hohe weltgeschichtliche Ehre dieser Bestimmung muß alle ihre Gedanken in Anspruch

nehmen. Es ziemen Ihnen nicht mehr die Laster der Unterdrückten, noch die müßigen Zerstreuungen der Gedankenlosen, noch selbst der harmlose Leichtsinn der Unbedeutenden. Sie sind der Fels, auf welchem die Kirche der Gegenwart gebaut werden soll"[204]), so weist er damit nicht auf ein Privilegium des Arbeiterstandes hin, noch ist es bloße politische Agitation und Aufrütteln der Klasseninstinkte, sondern er sucht durch die Kraft sittlicher Ideen an die tieferen Kräfte im Arbeiter anzuknüpfen, dessen ganzes Leben im Sinne dieser hohen sittlichen Idee des Arbeiterstandes, einer ihrer würdigen, angemessenen und immer auf sie bezogene gestaltet werden müsse.

Daß es Lassalle nicht auf Massenbeeinflussung und äußeren Erfolg ankam, entnehmen wir aus folgenden Schlußsätzen seiner ersten Rede an die Arbeiter: „Wenn unter Ihnen, meine Herren, die Sie mir heute zuhören, nur zwei oder drei waren, in welchen es mir geglückt wäre, die sittliche Glut dieser Gedanken zu entzünden, in jener Vertiefung, die ich meine, so würde ich das bereits für einen großen Gewinn und mich für meinen Vortrag reichlich belohnt betrachten"[205]). Dieselbe Haltung tritt uns entgegen, wenn er sagt, „wer also die Idee des Arbeiterstandes als das herrschende Prinzip der Gesellschaft anruft, wie ich Ihnen dies entwickelt, der stößt nicht einen die Klassen der Gesellschaft spaltenden und trennenden Schrei aus, der stößt vielmehr einen Schrei der Versöhnung, der Ausgleichung, der Einigung und der Liebe aus"[206]).

Aus allen diesen Worten Lassalle's an die Arbeiterschaft und dem sittlichen Ernst seiner Gedanken, die Arbeiter auf höhere Ziele hinzuweisen, sehen wir, wie er die Arbeiterschaft auf die größten deutschen Geister hinzuweisen sucht. So knüpft er selbst seine Erziehungsideen an den größten deutschen Erzieher Johann Gottlieb Fichte an. Von ihm sagt Lassalle, daß er „der gewaltigste Denker aller Völker und Zeiten"[207]) ist. Wenn Lassalle den Arbeitern solche Geister wie Fichte als Vorbild hinstellt, so kann nicht behauptet werden — wie es so häufig geschieht — daß er die Arbeiter dem Deutschtum entfremdete und von den deutschen Zielen ablenkte. Lassalle ist vom Standpunkt der Erziehung der Arbeiter weit höher einzuschätzen als Marx. Ihm lag jeder Internationalismus fern. Dieses beweisen auch seine engen Beziehungen zu Bismarck.

Ganz im Gegensatz zu Lassalle verhält sich die geistverneinende Anschauung des Marxismus in Bezug auf die Erziehung der Arbeiterschaft. Durch den Einfluß dieser die sittlichen Kräfte im Menschen lähmende Anschauung des Marxismus gingen allmählich die im wahrsten Sinn deutschen Erziehungsimpulse ver-

loren. Die Arbeiterschaft wurde unter der Einwirkung des Marxismus, wie wir an anderer Stelle eingehend nachgewiesen haben, von ihrer ursprünglichen geistigen Zielsetzung und ideeller Grundlage abgelenkt und in ihren Interessen lediglich für die materialistische Anschauung erzogen. Die sittlichen Impulse im Menschen wurden dadurch gelähmt und jede innere Entwicklung des Menschen erstickt.

„Die Führer und Erzieher der Arbeiter" nach dem Tode Lassalle's, wenn wir von Bebel, Auer und wenigen anderen absehen, die noch erfüllt waren von der „Glut sittlicher Gedanken", und denen die wissenschaftliche Ueberzeugung und die Kraft der Wahrheit höher standen, als die leeren Parteischlagworte, waren, wie Michels in seinem aufschlußreichen Werk, „Die antikapitalistischen Massenbewegungen" betont, „vor allem Journalisten"[208]). Diesen, Liebknecht, Kautzky, Bernstein u. a. kam es weniger auf die Erziehung des Einzelarbeiters, als auf politische Propaganda, Agitation und Massenbeeinflussung an. Die Folge davon war, daß unter diesem Einfluß des marxistischen Journalismus das Bildungsniveau der Arbeiterschaft, soweit sie sich die marxistische Auffassung zu eigen machten, immer mehr sank.

Der Versuch, diesem geistigen Verfall Einhalt zu gebieten, durch „Volkshochschulen, Akademien der Arbeit und Erwachsenenbildung"[209]), mußte notwendig scheitern angesichts der materialistischen Voraussetzung und Verneinung der sittlichen Impulse und der negativen Einstellung gegenüber den geistigen Kräften im Menschen. Wenn auch im äußeren Sinne viel Wertvolles in der Erziehung der Arbeiterschaft geleistet wurde, insbesondere von der Gewerkschaftsbewegung und der Möglichkeit der Weiterbildung der Arbeiter in den genannten Erziehungsinstituten, so war doch der Erfolg nicht dem Aufwand entsprechend. Dieses ist vor Allem auf die einseitig materialistische Zielsetzung und die Verneinung der sittlichen Impulse zurückzuführen.

Die tieferen Erziehungsimpulse in der Arbeiterschaft wurden von wenigen außerhalb des Marxismus weitergetragen. Der Marxismus verlor immer mehr an Boden in der Arbeiterschaft und wurde durch den Sieg der nationalsozialistischen Revolution auch äußerlich überwunden. Durch den Nationalsozialismus, insbesondere durch die im Rahmen der deutschen Arbeitsfront geschaffene Organisation „Kraft durch Freude", wurde an die tieferen Erziehungsimpulse angeknüpft und findet in der Idee der Freizeitgestaltung ihre eigentliche Erfüllung.

Durch eine Reihe besonders für die Erziehungs- und Schulungsarbeit der Arbeiter geschaffene Aemter: Amt für Ausbildung, Kulturamt für Volkstum und Heimat, Amt für Reisen, Wandern,

Urlaub usw. sucht die Organisation „Kraft durch Freude" innerhalb der deutschen Arbeitsfront an die deutschen Erziehungsimpulse anzuknüpfen und sie weiterzuführen. Sie will den „aus der Kulturgemeinschaft Ausgeschlossenen und ohne jede Beziehung zu den Fortschritten der Kunst und der Kultur auf sich gestellten Arbeiter teilnehmen lassen an den Früchten des geistigen Fortschrittes"[210]) der Menschheit und ihn eingliedern in die Volksgemeinschaft.

Die Freizeitorganisation sucht im Arbeiter „den Sinn für das gemeinsame Verwurzeltsein aller Volksgenossen im Heimatboden zu pflegen und das Bewußtsein vermitteln, teilhaftig zu sein der großen Leistungen seiner Maler, Dichter und Denker, seiner Baumeister, Musiker und Schriftsteller"[211]).

So sehr die Versuche, durch die Freizeitgestaltung dem Arbeiter seinen Urlaub und Feierabend zu gestalten, also der Zeit außerhalb der Arbeit einen Inhalt zu geben, noch in den Anfängen stecken, so sehr müssen wir die Idee derselben, den Arbeiter aus seiner Massenbewußtseinsbildung heraus zu führen und gegenüber der Fabrikarbeit einen Ausgleich zu schaffen und ihm Gelegenheit zu geben, durch geistige Weiterbildung und Erziehung der Persönlichkeit und des Charakters seine Menschenwürde und innere Freiheit zu erlangen, fördern.

Damit sind dem Arbeiter Wege geebnet und die Möglichkeit gegeben, diejenigen Kräfte und geistigen Interessen, welche durch die Mechanisierung der Arbeit und der körperlichen Inanspruchnahme und besonders durch die Großbetriebsorganisation verkümmert sind, weiterzubilden. Aber darüber werden wir im folgenden Abschnitt besonders sprechen.

2. Abschnitt.

Die Berufsausbildung und Erziehung der Arbeiter im modernen Industriebetrieb.

Zu den wichtigsten Aufgaben der modernen Industrie- und Wirtschaftspädagogik gehören neben der Betriebsfürsorge und Berufsberatung die Erziehung und Berufsausbildung der arbeitenden Menschen im Betrieb. Daher wird jede sozialpädagogische Untersuchung über Arbeiterfragen von den Fragen ausgehen müssen, welches sind die Wirkungen des modernen Industriebetriebes, der Mechanisierung und Berufsspezialisation auf das Bewußtsein des Arbeiters, auf sein seelisches Erleben und auf sein handwerkliches Können und berufliches Wissen. Diese Wirkungen können

wir im Hinblick auf frühere Darlegungen wie folgt zusammenfassen.

Durch die im Zuge der Rationalisierung und Mechanisierung der Arbeit auftretende industrielle Massenproduktion wurde die Arbeit immer mehr spezialisiert und die beruflichen Fertigkeiten des Arbeiters zurückgedrängt. An Stelle der handwerklichen Ausgestaltung der Arbeit trat die billigere, präzisere und schneller arbeitende Maschine. Die Tätigkeiten und Bewegungen des Arbeiters an der Maschine beschränkten sich auf wiederholende, gleichförmige Handgriffe, die nach kurzer Zeit selbst von primitivsten Menschen ausgeführt werden konnten. Besondere charakterliche und berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten waren bei dieser mechanisierten Arbeit nicht mehr erforderlich. Die Folge dieser Nivellierung der Industriearbeit war, daß die Arbeiter jede Freude an der Berufstätigkeit verloren und das Erlernen derselben infolgedessen von den jüngeren Arbeitern immer weniger angestrebt wurde. Außer dieser berufshemmenden und auf die Arbeit qualitätsvermindernden Wirkung der Automatisierung der Arbeit, müssen wir nun deren Wirkung auf das seelische Erleben des Arbeiters feststellen.

Durch die Tatsache, daß bei der mechanischen Arbeit jede innere Beteiligung und geistige Betätigung des Denkens ausgeschaltet wird, also seelische Kräfte überhaupt nicht in Anspruch genommen werden, tritt zutage, daß der geistige Gesichtskreis des Arbeiters eingeengt und somit das seelische Erleben, die Freude bei der Arbeit, zurücktritt. Dieses Erleben wird dadurch verstärkt, daß der Arbeiter die Bedeutung seiner Arbeit und den Werdegang des Arbeitsproduktes nicht mehr überschauen kann. Damit tritt außer der Monotonie der Arbeit und deren besonderen Ermüdungserscheinungen die seelische Verarmung und Abstumpfung der individuellen Kräfte des Arbeiters ein. Der Arbeiter verliert jede innere Beziehung zur Arbeit und betrachtet diese nur noch als Mittel zum Gelderwerb.

Diese Wirkung der Verkümmerung der handwerklichen und beruflichen Fertigkeiten, sowie der Zurückdrängung der erzieherischen und sittlichen Kräfte mußte sich in dem Augenblick als ein Mangel in den modernen Industrieländern an Facharbeitern und handwerklich geschulten Qualitätsarbeitern bemerkbar machen, als zur Ueberwindung und Verdrängung der durch die fortschreitende Industrialisierung und Arbeitsmechanisierung mit denselben Massenprodukten auf dem Weltmarkt auftretenden Konkurrenz der bisher von der industriellen Entwicklung unberührt gebliebenen Völker vermehrte Qualitätswaren nötig waren.

Durch diese Tatsache aber steht die Industriepädagogik, die Betriebsführung und mit ihr die Wissenschaft vor einer doppelten Aufgabe. Diese sind durch folgende Fragen gekennzeichnet: Wie können die durch jahrelange Arbeitslosigkeit und Mechanisierung der Arbeit seelisch und beruflich verkümmerten Fähigkeiten der Arbeiter weiter entwickelt werden? Wie kann man trotz Mechanisierung der Arbeit und Bejahung des technischen Fortschrittes und der Tatsache der fremdländischen Konkurrenz den Facharbeitermangel beseitigen, die Qualitätsarbeit steigern und die Gesamtproduktivität der Wirtschaft erhöhen?

Diese Grundfragen über die Berufsausbildung und Erziehung der Arbeiter lagen den Ausführungen des Reichsleiters für das Reichsorganisationsamt der N. S. D. A. P., Dr. Ley zugrunde, wenn er sagt, „das Hochziel der deutschen Berufserziehung muß sein, aus jedem deutschen Menschen einen hochwertigen Facharbeiter*) zu machen. Denn allein auf diesem Wege wird es möglich sein, Deutschland wieder Weltgeltung zu verschaffen und gegenüber den Schleuderwaren der übrigen Völker konkurrieren zu können, ohne auf deren niedrigen Lebensstandard herabzusinken". Aber „Deutschland muß neue Wege suchen, neue Maschinen erfinden und neue Produkte schaffen, die die anderen Völker nicht nachmachen können"[212]).

Die Erfüllung dieser Grundfragen setzt die Erziehung der arbeitenden Menschen im Betrieb voraus und zwar wird in Zukunft im Sinne der Ziele der deutschen Arbeitsfront die Berufs- und Fachausbildung der Arbeiter von den in der Reichsbetriebsgemeinschaft und den Reichsbetriebsgruppen zusammengeschlossenen Einzelbetrieben auszugehen haben. Das Ziel, das Berufsschulwesen und die Erziehung der Arbeiter in enger Zusammenarbeit mit dem Betrieb zu vollziehen, bedingt, daß die Neugestaltung der Berufsausbildung nicht nur bei den älteren Arbeitern, sondern bei der Lehrlingserziehung und Meisterlehre beginnen müssen.

Die Auffassung nämlich, daß ein Lehrling nur die für sein Weiterkommen im Beruf erforderlichen Handgriffe zu lernen benötigt, ist zu eng, um wirklich tüchtige Arbeiter, die mit Freude

*) Der Verwirklichung dieses Zieles des Facharbeiternachwuchses dienen heute die Verordnungen über Lehrlingserziehung und Meisterprüfung durch die straffe Organisation des Handwerkerstandes. Ebenso die unter völlig neuen Gesichtspunkten getroffene Auswahl der Berufsanwärter durch die Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung der Arbeitsämter. Dasselbe Ziel verfolgen die im Rahmen der deutschen Arbeitsfront stattfindenden Schulungskurse und Weiterbildungsmöglichkeiten der Arbeiter und insbesondere die Umschulungskurse und betriebsnahe Einzelschulung.

und Interesse bei der Arbeit stehen, heranzubilden. Dem Lehrling des Industriebetriebes muß Gelegenheit gegeben werden während der ersten Jahre seiner Lehrzeit die zur Gesamtproduktion erforderlichen Spezialberufe praktisch und theoretisch kennen zu lernen, um dadurch einen Ueberblick und Verständnis für die Gesamtproduktion und den Sinn des Betriebes zu erhalten. Ein Arbeiter wird mit größerem Verständnis bei der Arbeit stehen und die Werkzeuge und Maschinen schonender behandeln und infolgedessen mehr leisten, wenn er an deren Zustandekommen während der Lehrzeit selbst mitgewirkt hat.

Daß die Erziehung und berufliche Weiterbildung des Arbeiters mit der Beendigung der Lehrzeit ebenso wenig abgeschlossen sein kann, wie die Erziehung und Bildung mit dem Verlassen der Schule, fand in den letzten Jahren immer größere Beachtung. Ebenso, daß die Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Arbeiter in dem Maße wachsen, als es gelingt, dem Arbeiter einen Ueberblick und Verständnis zu verschaffen für den gesamtbetrieblichen Prozeß und der Bedeutung seines Arbeitsproduktes in der Volkswirtschaft. Man sah auch, daß mit äußeren Mitteln und psychologischen Experimenten oder, wie es von Taylor und Ford versucht wurde, durch Lohnprämiensysteme oder mit Hilfe von Zeit- und Bewegungsstudien das beste Arbeitsverfahren um den durchschnittlich besten Arbeiter ausfindig zu machen, nicht allein eine höhere Leistungsfähigkeit und noch weniger Freude an der Arbeit erweckt werden kann. Es wurde auch erkannt, daß man den Arbeiter nicht nur als Objekt behandeln kann, und daß die durch die Automatisierung der Arbeit geistig abgestumpften, arbeitsunlustigen und unzufriedenen Arbeiter nicht lediglich mit Hilfe materieller Mittel, mit der Lohnerhöhung und der Verbesserung der technischen Arbeitseinrichtungen, so wichtig diese für die Arbeitsstimmung sind, erreicht werden können, sondern durch die geistige Weiterbildung und charakterliche Erziehung der Arbeiter, durch Erweckung des Verständnisses für den Sinn und Zweck der Arbeit.

Dieses in seiner Bedeutung für den Arbeiter und die Wirtschaft besonders hervorgehoben und in die Praxis übergeführt zu haben, ist das Verdienst Dr. Arnolds[213]), des Leiters des an die deutsche Arbeitsfront angeschlossenen Organs „für nationalsozialistische Arbeitsforschung und -Schulung" (Dinta). Durch die Ausbildung und Erziehung von sogenannten Betriebsingenieuren suchte Arnold einen völlig neuen Typ von Betriebsführer zu schaffen. Er glaubte den Arbeiter dadurch zum Mitarbeiter heranzuführen und in ihm Arbeitsfreude und Interesse am Betrieb zu erwecken, wenn ihm Gelegenheit gegeben würde, Sinn und Zweck seiner Arbeit zu überschauen. Denn „der Arbeiter soll nicht blind und ohne

Verständnis arbeiten, sondern als Kenner und Könner am gemeinsamen Werke mitschaffen. Und „der Betriebsführer soll den Arbeiter nicht nur kommandieren, sondern ihn als Persönlichkeit werten und ihn als Menschen höher schätzen, als nur Arbeitssklaven“[214]).

Das Dinta will also nicht nur den Arbeitern für ihre Weiterentwicklung dienen, sondern in gleichem Maße der gesamten Wirtschaft und damit der ganzen Nation. Zu diesem Zwecke wurde es vom Leiter der deutschen Arbeitsfront beauftragt, „alle die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, die nötig sind zur innerbetrieblichen Menschenführung und zur Heranbildung eines hochwertigen Facharbeiters“[215]). Es ist dazu berechtigt „ganze Industriezweige bei der Durchführung seiner Erziehungsaufgaben zu beraten, zu unterstützen und zu kontrollieren und nötigenfalls die Entsendung von Betriebsbeamten zu Schulungskursen in solchen Betrieben zu verfügen“[216]).

Als wichtigstes Hilfsmittel der Erziehung und Ausbildung der Arbeiter innerhalb der Dintaarbeit dient die Werkzeitung. Sie stellt eine Art geistiges Bindemittel, oder, wie darin betont wird, „einen Ersatz für mangelnde Fühlungnahme der Angehörigen eines großen Unternehmens dar“[217]). Durch die Werkzeitung ist es möglich, den Arbeitern den Wert und die Bedeutung der Arbeit und ihre Stellung innerhalb des Betriebes und der Volkswirtschaft verständlich zu machen. Mit ihrer Hilfe können nicht nur die wichtigsten Anregungen für die geistige Weiterbildung und beruflichen Fertigkeiten gegeben, sondern auch innerbetriebliche technische Fragen der Produktion, des Versandes, der Kalkulation, der Lohngestaltung usw. können behandelt werden. In diesem Sinne kann die Werkzeitung ein lebendiges Sprachrohr der Werksleitung zur Belegschaft und von dieser zurück auf jene darstellen und somit ein individuelles Bild des Einzelbetriebes abgeben. Sie wird auch dazu beitragen können, die Schwierigkeiten und Spannungen zwischen Unternehmer und Arbeiter zu beseitigen und die Monotonie der Fabrikarbeit durch Aufklärung über Sinn und Zweck derselben überbrücken helfen.

Aber nicht die Werkzeitung allein kann Freude und Interesse an der Arbeit und am Betrieb erwecken und den Arbeiter zum Mitarbeiter erziehen — denn sie ist nur ein Hilfsmittel der Erziehung — sondern der rechtliche Schutz und Sicherheit vor beliebiger Kündigung und willkürlichen Festsetzung der Arbeitsbedingungen, sowie die Schaffung einer Aufstiegsmöglichkeit im Betrieb gemäß der individuellen Leistung und vor allem die Herausnahme der Arbeitskraft aus der nur ökonomischen Verrechnung und marktwirtschaftlichen Lohnpreisgestaltung können im Arbei-

ter Arbeitslust und Interesse am Betrieb erzeugen. Erst dadurch, daß man die Arbeitskraft und den Träger derselben, die Person, als zusammengehörig betrachtet und den Arbeiter aus seiner Stellung als Objekt und Warenverkäufer in der Wirtschaft befreit und ihm Einblicke in den gesamtvolkswirtschaftlichen Prozeß verschafft, wird es möglich sein, ihm das Gefühl, Sklave der Maschine oder bloßes Produktionsmittel und Betriebsstoff zu sein, zu nehmen. Also durch die Anerkennung und Würdigung der Persönlichkeit des Arbeiters und durch die geistige Erziehung zur inneren Freiheit außerhalb des Betriebes kann der Arbeiter in Wahrheit Arbeitsfreude empfinden, Interesse am Betrieb gewinnen und durch Wissen vom Sinn und Zweck der Arbeit Herrscher über die Maschine werden.

Literaturangabe.

1) Ed. Heimann. Soziale Theorie des Kapitalismus (Theorie der Sozialpolitik), Tübingen 1929, S. 97.
2) Kommunistisches Manifest, Berlin 1912, S. 30.
3) Religionssoziologie I, 11. Zitat bei P. Jostock, Der Ausgang des Kapitalismus. München und Leipzig 1928, S. 16.
4) Ebenda S. 10.
5) Moderner Kapitalismus, II. Aufl. Bd. 1, Leipzig 1916, S. 329.
6) Hochkapitalismus S. 220, Zitat bei Jostock a. a. O. S. 23.
7) Ein wirtschaftlicher und sozialer Fortschritt, Leipzig 1892, S. 31.
8) Die Unternehmungsformen, Stuttgart 1928, S. 16.
9) Kom. Manif. a. a. O. S. 26.
10) Liefmann a. a. O. S. 4.
11) Ebenda S. 2.
12) E. Ertel. Internationale Kartelle und Konzerne der Industrie, Stuttgart 1930, S. 8.
13) Ebenda S. 6.
14) Zitat bei G. Briefs, Das gewerbliche Proletariat. Grundr. d. Sozialök., Abt. 9, Tübingen 1925, S. 183.
15) Kom. Manif. a. a. O. S. 23
16) Zitat bei G. Briefs a. a. O. S. 184.
17) Arbeiterfrage. Einführung, 7. Aufl. Bd. 1, Berlin-Leipzig 1921, S. 3.
18) G. Briefs. a. a. O. S. 185.
19) Ebenda S. 186.
20) Ebenda S. 187.
21) Die sozialpolitische Bedeutung des technischen Forschrittes, Jahrb. für Nat. Oek. und Statistik, 3. Folge, 36. Bd., 1908, S. 199.
22) Herkner. a. a. O. S. 17.
23) Ebenda S. 8.
24) Ed. Heimann. a. a. O. S. 86.

25) Kom. Manif. a. a. O. S. 32.
26) Herkner. a. a. O. S. 9.
27) Heimann. a. a. O. S. 15.
28) Kom. Manif. S. 36.
29) Sombart. Handwö. der Soziologie, Stutgart 1931, S. 9.
30) Zitat bei Damaschke, Geschichte der Nationalökon., 11. Aufl., Bd. 1, Jena 1919, S. 352.
31) K. Diehl. a. a. O. S. 204.
32) Ebenda a. a. O. S. 22.
33) Ebenda S. 24, 39.
34) Heimann. a. a. O. S. 86.
35) Liefmann. a. a. O. S. 31.
36) Kom. Manif. S. 36.
37) Sombart. Das Wirtschaftsleben im Zeitalter des Hochkapitalismus, Kapitel: Vergeistigung der Betriebe. München, Leipzig 1927, S. 895.
38) H. Ford. Mein Leben und Werk, 7. Aufl., Leipzig 1923, S. 129.
39) Ebenda S. 129.
40) G. Briefs. Handwö. der Soziologie, a. a. O. S. 50 und Das gewerbliche Proletariat, a. a. O. S. 207 ff.
41) Heimann. a. a. O. S. 105.
42) Briefs. Handwö. d. Soziologie, a. a. O. S. 33.
43) Sombart. Mod. Kapitalismus, a. a. O. S. 876.
44) Briefs. Handwö. d. Soziologie, a. a. O. S. 39.
45) Schmollers Jahrb., 50. Jahrg., II. Hlb. Bd., Leipzig 1926, S. 719 ff.
46) Herkner. a. a. O. S. 9.
47) Ebenda S. 9.
48) Heimann. a. a. O. S. 86.
49) Kom. Manif. S. 28.
50) Briefs. Gewerbliches Proletariat, a. a. O. S. 157.
51) Schürholz. Grundlagen einer Wirtschaftspädagogik, Erfurt 1928, S. 120.
52) Heimann. a. a. O. S. 91.
53) Rosenstock. Berlin 1922.
54) Mein Leben und Werk, a. a. O. S. 133.
55) Ebenda S. 117.
56) Zitat bei Lechtape, Die menschliche Arbeit als Objekt der wissenschaftlichen Sozialpolitik, Jena 1929, S. 30.
57) E. Otte, Das deutsche Handwerk in seiner kulturgeschichtlichen Entwicklung (Aus Natur und Geisteswelt, 14. Bd.), 6. Auflage, Leipzig, Berlin 1927, S. 46.
58) Ebenda S. 36.
59) Ebenda S. 37.

60) Ebenda S. 44.
61) Sieveking. Wirtschaftsgeschichte II vom Ausgang der Antike bis zum Beginn des 19. Jahrhunderts ((Aus Natur und Geisteswelt, Bd. 577), Leipzig, Berlin 1921, S. 57 ff.
62) E. Otte, a. a. O. S. 63.
63) Ebenda S. 63.
64) Ford. a. a. O. S. 114.
65) Bücher. Zitat bei Otte, a. a. O. S. 84.
66) Lechtape. a. a. O. S. 29 ff.
67) Zitat bei Lassalle. Bastiat Schulze, Berlin S. 76 in Smith's Untersuchungen über das Wasen und die Ursache des Nationalreichtums.
68) Diehl, a. a. O. S. 184.
69) Handwö. für Arbeitswissenschaft, Bd. 5, Halle a. S. 1930, S. 250 ff.
70) Bücher Zitat bei Otte, a. a. O. S. 84.
71) Mein Leben und Werk, a. a. O. S. 128.
72) Günther. Sozialpolitik, Berlin, Wien 1930, S. 49.
73) H. Dubreuil. Arbeiter in U. S. A., Leipzig 1930, S. 179.
74) Diehl, a. a. O. S. 175.
75) Günther, a. a. O. S. 47.
76) Heimann, a. a. O. S. 92.
77) Hellpach. Die Arbeitsteilung im geistigen Leben, Archiv f. Sozialwiss. und Sozialpolitik, Bd. 36, S. 114.
78) Zitat bei Günther, a. a. O. S. 48, Ford, a. a. O. S. 130.
79) Günther, a. a. O. S. 50.
80) Ebenda S. 50.
81) Berlin 1922.
82) Zitat bei K. Schiffer. Die ökonomische und sozialpolitische Bedeutung der industriellen Rationalisierungsbestrebungen, Karlsruhe 1928, S. 94.
83) Ebenda S. 94.
84) Diehl, a. a. O. S. 178.
85) Ebenda S. 175.
86) W. Röpke. Krise und Konjunktur, Leipzig 1932, S. 57.
87) A. Lampe. Notstandsarbeiten oder Lohnabbau, Jena 1927, S. 116.
88) Schiffer, a. a. O. S. 97.
89) L. Reiners. Süddeutsche Monathefte, Heft 12, 29. Jahrg., Sept. 1923, München, S. 794.
90) A. Lampe, a. a. O. S. 109.
91) Ad. Weber. Was jeder von der Weltwirtschaft wissen muß, München 1932, S. 140.
92) Röpke, a. a. O. S. 60.
93) Schiffer, a. a. O. S. 99.

94) L. Pohl. Kapitalismus und Sozialismus, Berlin 1931, S. 104.
95) Lampe, a. a. O. S. 116.
96) Diehl, a. a. O. S. 224.
97) Pohl, a. a. O. S. 106.
98) Diehl, a. a. O. S. 224.
99) Lampe, a. a. O. S. 124.
100) Röpke, a. a. O. S. 135.
101) H. Stellrecht. Der deutsche Arbeitsdienst, Berlin 1933, S. 2 ff.
102) Liefmann, a. a. O. S. 31.
103) Ebenda S. 5.
104) H. Witt. Die Triebkräfte des industriellen Unternehmertums vor 100 Jahren und heute. Inauguraldissertation Hamburg 1929, S. 6.
105) Heimann, a. a. O. S. 6.
106) Witt, a. a. O. S. 10.
107) Kom. Manif. S. 38.
108) Witt, a. a. O. S. 66.
109) Ebenda S. 108.
110) Ebenda S. 110.
111) Ebenda S. 112.
112) Ebenda S. 110.
113) Herkner, a. a. O. S. 15.
114) Ad. Weber. Kampf zwischen Kapital und Arbeit, 5. Aufl., Tübingen 1930, S. 375.
115) Witt, a. a. O. S. 150.
116) Ebenda S. 150.
117) Ebenda S. 176.
118) Ebenda S. 176.
119) Ebenda S. 121.
120) Zitat bei Witt, a. a. O. S. 141.
121) Ebenda S. 142.
122) Ebenda S. 76.
123) Schürholz ,a. a. O. S. 16.
124) Heimann, a. a. O. S. 85.
125) Zitat in Bastiat Schulze, a. a. O. S. 15.
126) Zitat bei Damaschke, a. a. O. 2. Bd., S. 91.
127) Zitat bei G. Briefs. Das gewerbliche Proletariat, a. a. O. S. 225.
128) Damaschke, Bd. 1, a. a. O. S. 355 ff.
129) Ebenda Bd. 1, S. 392.
130) L. Heyde. Abriß der Sozialpolitik, 3.—4. Aufl., Leipzig 1923, S. 22.
131) Arbeiterfrage, a. a. O. S. 18.
132) Heimann, a. a. O. S. 97.

133) Heyde, a. a. O. S. 26.
134) Ebenda S. 19.
135) Witt, a. a. O. S. 183.
136) Heyde, a. a. O. S. 41.
137) Ad. Weber. Kampf zwischen Kapital und Arbeit, a. a. O. S. 79, 413.
138) Leipart und Erdmann. Bildungswesen der Arbeiterschaft, in Handwö. d. Arbeitswiss. Halle a. S. 1930, S. 984 ff.
139) G. Briefs. Das gewerbliche Proletariat, a. a. O. S. 207 ff.
140) Leipart und Erdmann, a. a. O. S. 984.
141) R. Michels. Zur Psychologie der antikapitalistischen Massenbewegungen, Grundr. d. Sozialök. Tübingen 1925, S. 244 ff.
142) Engels. Die Lage der arbeitenden Klasse in England, Stuttgart 1892, S. 125.
143) Entwicklung des Sozialismus (von der Utopie zur Wissenschaft), Berlin 1907, S. 36.
144) Joh. Gerhardt. Handwö. d. Arbeitswiss. Kapitel Marxismus, S. 3269.
145) Ebenda S. 3270.
146) R. Steiner. Die Kernpunkte der sozialen Frage, Stuttgart 1919, S. 15.
147) Entwicklung des Sozialismus, a. a. O. S. 26.
148) Zitat, in die S. P. D. im deutschen Reichstage, Berlin 1909, S. 192.
149) Kom. Manif. S. 38.
150) Engels (Utopie zur Wissenschaft), a. a. O. S. 36.
151) Diehl, Mombert. 2. Bd. Arbeitslohn, offenes Antwortschreiben, Karlsruhe 1911, S. 101 ff.
152) Beer. Allgemeine Geschichte des Sozialismus und der sozialen Kämpfe, 5. Teil, Berlin 1923, S. 69.
153) Ebenda S. 34.
154) Damaschke, Bd. 2, a. a. O. S. 190.
155) Ebenda Bd. 2, S. 190.
156) Heyde, a. a. O. S. 27.
157) Damaschke, a a. O. S. 193.
158) Heyde, a. a. O. S. 53.
159) Umbreit. Der gewerkschaftliche Wiederaufbau nach dem Kriege, Berlin 1918, S. 25.
160) Zitat bei Damaschke, a. a. O. S. 192.
161) Fr. Thimme und K. Legien. Die Arbeiterschaft im neuen Deutschland, Leipzig 1915, S. 90.
162) Ad. Weber. Kampf zwischen Kapital und Arbeit, a. a. O. S. 49.
163) Die wirtschaftliche Grundlage der Arbeiterfrage, in Diehl Mombert 2. Bd. Der Arbeitslohn S. 142.
164) Ebenda S. 142.

165) Ebenda S. 162.
166) Ebenda S. 151.
167) Ebenda S. 151.
168) Legien Thimme, a. a. O. S. 91.
169) Umbreit, a. a. O. S. 41.
170) Zitat bei Damaschke, a. a. O. S. 177.
171) Das Programm der S. P. D., Vorschlag für seine Erneuerung, Berlin 1920, S. 25.
172) Protokoll der Verhandlung des 12. Kongreß der Gewerkschaften Deutschlands, Breslau 1925, Berlin 1925, S. 137, 228.
173) Ebenda S. 204.
174) Ebenda S. 230.
175) Ebenda S. 230.
176) Ebenda S. 205.
177) Ebenda S. 230.
178) Ebenda S. 208.
179) Die Befreiung des deutschen Arbeiters, 1933.
180) Deutsche Studentenzeitung, Jahrg. 2, Nr. 9, München, 31. Mai 1934, S. 1.
181) Die deutsche Arbeitsfront, Heft 2, Heerschild Schriftenreihe, München, S. 16.
182) Ebenda S. 41 ff.
183) R. Dietz. Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, München, Berlin 1934, S. 1.
184) Ad. Weber. Kampf zwischen Kapital und Arbeit, a. a. O. S. 499.
185) Ebenda S. 499.
186) Ebenda S. 523.
187) Dietz, a. a. O. S. 2.
188) In Korrespondent, Organ der Buchdrucker, Nr. 10, 1934, S. 100.
189) R. Joergers. Führer und Gefolgschaft im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Heft 5, Erfurt 1934, S. 9.
190) Zitat bei Wehrle, Warencharakter der Arbeitskraft und das heutige Recht, Mannheim 1925, S. 25 ff.
191) Lohnarbeit und Kapital, Berlin 1909, S. 18.
192) Zitat bei Damaschke, a. a. O. S. 109.
193) Heine. Zitat, ebenda S. 107.
194) Damaschke, a. a. O. S. 107.
195) Zitat bei R. Muchow. Nationalsozialismus und „freie" Gewerkschaften, Heft 42, München 1932, S. 18.
196) Damaschke, a. a. O. S. 107.
197) Beer, a. a. O. S. 18.
198) Damaschke, a. a. O. S. 108.

199) Zitat bei Damaschke, S. 161.
200) Bastiat Schulze, a. a. O. S. 16.
201) Damaschke, S. 149.
202) Arbeiterprogramm, über den besonderen Zusammenhang der gegenwärtigen Geschichtsperiode mit der Idee des Arbeiterstandes, Berlin 1912, S. 41.
203) Ebenda S. 45.
204) Ebenda S. 45.
205) Ebenda S. 46.
206) Ebenda S. 36.
207) Ebenda S. 39.
208) Michels, a. a. O. S. 244 ff.
209) Schürholz, a. a. O. S. 58 ff.
210) Daeschner ,a. a. O. S. 76.
211) Ebenda S. 75.
212) Korrespondent, Mitgbl. des graphischen Gewerbes, Nr. 15, S. 168, 14. April 1934.
213) Schürholz, a. a. O. S. 112.
214) Ebenda S. 113.
215) Daeschner, a. a. O. S. 29.
216) Ebenda S. 29.
217) Schürholz, a. a. O. S. 113.

Lebenslauf.

Ich, Hans Leber, bin am 28. April 1901 als Sohn des Hafnerm. Karl Leber in Heidenhem a. Brz. geboren. Vom 7. bis 14. Lebensjahr besuchte ich die Volksschule in Heidenheim. Nachdem ich mich drei Jahre in einem praktischen Berufe ausgebildet hatte und in demselben noch sieben Jahre in verschiedenen Städten und Betrieben tätig war, besuchte ich im Jahre 1925 noch einmal die Schule in Stuttgart, um mich für die Reifeprüfung vorzubereiten, die ich am 24. März 1930 in Mainz ablegte.

Die beiden ersten Semester studierte ich in Freiburg i. Br., die zwei folgenden in Tübingen und ein Semester in Berlin. Die weiteren Semester verbrachte ich wieder in Freiburg, wo ich im Sommersemester 1933 das Diplom-Volkswirt-Examen absolvierte.